

Bericht an den Nationalrat

A. Vorbemerkungen

=====

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die am 2. Juni 1982 in Genf zu ihrer 68. Tagung zusammengetreten ist, hat unter anderem die nachstehend angeführten internationalen Urkunden angenommen:

Übereinkommen (Nr. 158) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

und

Empfehlung (Nr. 166) betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber.

Der amtliche deutsche Wortlaut der angeführten internationalen Urkunden ist in der Anlage angeschlossen.

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation ist gemäß Artikel 19 der Verfassung der Organisation, BGBl.Nr. 223/1949, verpflichtet, die von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen internationalen Urkunden den zuständigen Stellen im Hinblick auf ihre Verwirklichung durch die Gesetzgebung oder andere Maßnahmen vorzulegen.

B. Die internationalen Urkunden

=====

Das Übereinkommen, das durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche, gerichtliche Entscheidungen oder auf sonstige

- 2 -

den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise und subsidiär durch die Gesetzgebung durchzuführen ist, gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmer in allen Wirtschaftszweigen, wobei jedoch bestimmte Arbeitnehmergruppen von allen oder einigen seiner Bestimmungen ausgenommen werden können. Nach Definierung der Begriffe "Beendigung des Arbeitsverhältnisses" und "Kündigung" enthält das Übereinkommen in seinem Teil II allgemein anwendbare Bestimmungen über die Rechtfertigung, die Verfahren vor und zum Zeitpunkt bzw. zur Anfechtung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, über die Kündigungsfrist sowie über Abfindung und andere Formen der Einkommenssicherung, während Teil III zusätzliche Bestimmungen im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen in bezug auf die Anhörung der Arbeitnehmervertreter und die Benachrichtigung der zuständigen Stelle vorsieht.

Die Empfehlung, deren Geltungsbereich sich mit jenem des Übereinkommens deckt, enthält detaillierte Vorschläge auf dem vom Übereinkommen geregelten Gebiet und trifft die Feststellung, daß sie und das vorliegende Übereinkommen an die Stelle der Empfehlung (Nr.119) betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber aus dem Jahre 1963 treten.

C. Rechtslage und Folgerungen =====

Von den befragten Zentralstellen des Bundes hat der überwiegende Teil erklärt, vom Wirkungsbereich des Übereinkommens nicht berührt zu sein bzw. gegen dessen Ratifikation keine Bedenken zu haben.

- 3 -

- 3 -

Die Interessenvertretungen der Arbeitgeber sprachen sich gegen eine Ratifikation des Übereinkommens aus, da einige Bestimmungen mit der österr. Rechtsordnung nicht im Einklang stünden.

Die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer traten für eine Ratifikation des Übereinkommens ein, wenngleich die Bestimmungen der Art.4 und 7 des Übereinkommens derzeit in Österreich noch nicht verwirklicht seien.

In den vorliegenden Äußerungen der Ämter der Landesregierungen wurden keine Bedenken gegen die Ratifikation des Übereinkommens vorgebracht bzw. erklärt, dessen Forderungen seien im wesentlichen erfüllt, wobei lediglich das Amt der Vorarlberger Landesregierung eine Ratifikation durch Österreich für entbehrlich hielt, da diese, gemessen am Stand der innerstaatlichen Rechtsordnung, keine Vorteile verspreche.

Eine Gegenüberstellung der Forderungen des Übereinkommens und der Vorschläge der Empfehlung mit den einschlägigen österr. Vorschriften hat folgendes ergeben.

Das Übereinkommen
=====

Nach Artikel 1 des Übereinkommens können seine Bestimmungen durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche, gerichtliche Entscheidungen oder auf eine andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise bzw. subsidiär durch die Gesetzgebung durchgeführt werden. - Für Österreich kommt von den vorgesehenen Durchführungsmethoden gemäß Art. 50 Abs.2 B-VG die Gesetzgebung in Betracht.

- 4 -

- 4 -

Gemäß Artikel 2 umfaßt der Geltungsbereich des Übereinkommens alle Arbeitnehmer in allen Wirtschaftszweigen, jedoch können von der gänzlichen oder teilweisen Anwendung seiner Bestimmungen bestimmte, taxativ aufgezählte sowie solche Arbeitnehmergruppen ausgenommen werden, deren Beschäftigungsbedingungen durch besondere Vorkehrungen geregelt sind, die insgesamt einen dem Übereinkommen gleichwertigen Schutz bieten. In gleicher Weise können andere begrenzte Arbeitnehmergruppen ausgenommen werden, wenn in Anbetracht ihrer besonderen Beschäftigungsbedingungen oder der Größe oder Art des sie beschäftigenden Betriebes erhebliche Probleme in bezug auf sie entstehen. - Die mit diesem Artikel dem Ratifikanten eingeräumte Möglichkeit, bestimmte Ausnahmen vorzusehen, erscheint bezüglich des in Abs. 2 lit.a vorgesehenen Arbeitsvertrages auf Zeit logisch verfehlt. Nach dem Verständnis der österreichischen Arbeitsrechtsordnung kann ein Übereinkommen, das die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Gegenstand hat, auf befristete Arbeitsverhältnisse nicht Anwendung finden. Dies ergibt sich aus dem Wesen des befristeten Arbeitsverhältnisses. Im Gegensatz zum unbefristeten Arbeitsverhältnis wird hier bereits bei Vertragsabschluß von den Vertragspartnern die Dauer bzw. das Ende des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung festgelegt, so daß dieses durch Zeitablauf von selbst endet. Ein befristeter Arbeitsvertrag bedarf zu seiner Beendigung keiner weiteren Beendigungshandlung (Kündigung) seitens des Arbeitgebers. Da also die im Rahmen eines Arbeitsvertrages für eine bestimmte Zeit angestellten Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag durch Zeitablauf von selbst endet, begrifflich nicht unter den Geltungsbereich des Übereinkommens fallen können, ist eine Ausnahmemöglichkeit überflüssig.

- 5 -

- 5 -

Die in Absatz 3 enthaltene Forderung, daß von befristeten Arbeitsverhältnissen nicht zur Umgehung des sich aus dem Übereinkommen ergebenden Schutzes Gebrauch gemacht wird, dürfte nicht erfüllt sein. Die Rechtsprechung zum sogenannten "Kettenarbeitsvertrag" stellt zwar sicher, daß nicht mehrere befristete Arbeitsverhältnisse hintereinander zur Umgehung der Schutzbestimmungen die ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bietet, abgeschlossen werden dürfen, indem diese Kettenarbeitsverträge in einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit umgedeutet werden. Von einem Kettenarbeitsverhältnis kann jedoch erst dann gesprochen werden, wenn zumindestens zwei, meist aber mehrere befristete Arbeitsverhältnisse unmittelbar hintereinander vorliegen. Der Abschluß eines einzigen befristeten Arbeitsverhältnisses ist nach der derzeitigen Rechtslage keinesfalls in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit umdeutbar, auch wenn die Absicht dahin gegangen sein sollte, Schutzbestimmungen zu umgehen. Die Formulierung der Übereinkommensbestimmung läßt aber nicht erkennen, ob sie nicht auch für ein einziges befristetes Arbeitsverhältnis Geltung beansprucht.

Von der in Absatz 4 vorgesehenen Ausnahmemöglichkeit könnte seitens Österreichs inscfern Gebrauch gemacht werden, als die für die öffentlich Bediensteten maßgebenden Beschäftigungsbedingungen in ihrer Gesamtheit einen dem Übereinkommen gleichwertigen Schutz bieten.

Nach Artikel 3 bedeuten die im Übereinkommen verwendeten Begriffe "Beendigung des Arbeitsverhältnisses" und "Kündigung" die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber. -

Die Gleichstellung von "Beendigung" und "Kündigung" des Arbeitsverhältnisses widerspricht der österreichischen Rechtsordnung, die unter den Oberbegriff "Beendigung" mehrere Arten

- 6 -

- 6 -

der Auflösung des Arbeitsverhältnisses subsumiert (z.B. die Kündigung als ordnungsgemäße Auflösung unter Einhaltung von Fristen und Terminen; die vorzeitige (fristlose) Beendigung, das ist die Entlassung durch den Arbeitgeber bzw. der Austritt durch den Arbeitnehmer; aber auch die Beendigung durch Fristablauf, die Auflösung während der Probezeit oder die einverständliche Auflösung). Allerdings sind nach dieser österreichischen Systematik nur die Arbeitgeberkündigung und die Entlassung des Arbeitnehmers Beendigungen durch den Arbeitgeber. Artikel 3 versteht offenbar unter Beendigung bzw. Kündigung durch den Arbeitgeber sowohl die Kündigung als auch die Entlassung nach österreichischem Recht. Nach österreichischem Recht bedarf aber nur die Entlassung, d.h. die vorzeitige Auflösung durch den Arbeitgeber, eines bestimmten Grundes, die Kündigung hingegen ist grundsätzlich ohne Vorliegen eines Grundes möglich.

Gemäß Artikel 4 des Übereinkommens darf das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers nur bei Vorliegen eines triftigen Grundes beendet werden, der mit der Fähigkeit oder dem Verhalten des Arbeitnehmers zusammenhängt oder sich auf die Erfordernisse der Tätigkeit des Unternehmens, Betriebs oder Dienstes stützt. - Der in diesem Kernartikel des Übereinkommens enthaltene Grundsatz der begründeten Beendigung (Kündigung) ist in Österreich lediglich bezüglich einiger weniger besonders geschützter Arbeitnehmergruppen (wie Schwangere, Präsenzdienner, Invalide, Hausbesorger, Betriebsratsmitglieder udgl.) verwirklicht. Bezüglich der Kündigung als ordnungsgemäße Beendigungserklärung seitens des Arbeitgebers kann Österreich das Übereinkommen nicht erfüllen, weil eine Kündigung in Österreich - von den vorstehenden Ausnahmen abgesehen - im allgemeinen keiner Gründe bedarf. Selbst in jenen Fällen, in denen eine Kündigung gemäß § 105 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl.Nr. 22/1974, angefochten werden kann - dies gilt nur für Betriebe einer bestimmten Größe, in denen Betriebsräte gewählt

- 7 -

- 7 -

werden können - bedarf eine Kündigung, die für den Arbeitnehmer keine soziale Härte darstellt, keiner Begründung.

Zu den in Artikel 5 des Übereinkommens aufgezählten triftigen Gründen, die für eine Beendigung (Kündigung) des Arbeitsverhältnisses nicht herangezogen werden dürfen, ist aus der Sicht der österreichischen Arbeitsrechtsordnung festzustellen: Wird der Arbeitnehmer wegen der in den lit.a und b angeführten Gründe gekündigt, so kann er im Rahmen des Geltungsbereiches des Arbeitsverfassungsgesetzes gemäß dessen § 105 Abs.3 Z.1 lit.a, b und e seine Kündigung beim Einigungsamt anfechten, sofern nicht der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung ausdrücklich zugestimmt hat.

Der in lit.c erwähnte Tatbestand ist durch die österreichische Rechtsordnung nicht verboten. Ein Arbeitnehmer, der aus einem in lit.c genannten Grunde gekündigt wird, hat nach der Rechtsprechung des OGH keine Möglichkeit die Kündigung anzufechten; eine solche Kündigung ist auch keinesfalls rechtsunwirksam (nichtig).

Auch die in lit.d genannten Tatbestände geben nach der erwähnten Rechtsprechung des OGH (zuletzt ArbSlg. 8088) keine Möglichkeit zur Kündigungsanfechtung, da die Kündigung als einseitige Willenserklärung anzusehen ist, die keines Grundes bedarf. Diese letzte Entscheidung liegt allerdings bereits rund 20 Jahre zurück. Ob die Rechtsprechung auf ihrem seinerzeit eingenommenen Standpunkt, der von der Rechtswissenschaft heftig kritisiert wurde, beharren würde, obgleich Österreich mittlerweile die UNO-Menschenrechtspakte ratifiziert hat, kann nicht verlässlich beurteilt werden.

- 8 -

- 8 -

Hingegen ist zu dem in lit.e angeführten Grund festzustellen, daß Schwangere ab Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung, bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes bis zum Ablauf von 4 Wochen nach dessen Beendigung einen besonderen Kündigungsschutz haben. Ihr Arbeitsverhältnis kann nur aus bestimmten im Gesetz aufgezählten Gründen (z.B. Stilllegung des Betriebes) mit Zustimmung des Einigungsamtes aufgekündigt werden.

Die Erfüllung des Artikels 6 des Übereinkommens, der als weiteren unzulässigen triftigen Kündigungsgrund die vorübergehende Abwesenheit von der Arbeit wegen Krankheit oder Unfall vorsieht, erscheint zweifelhaft, weil häufige Krankenstände des Arbeitnehmers durchaus als "Umstände, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren" im Sinne des § 105 Abs. 3 Z.2 Arbeitsverfassungsgesetz angesehen und als Rechtfertigung für die Kündigung herangezogen werden könnten und die spärliche Rechtsprechung zu diesem Problem nicht ganz einheitlich ist.

Nach Artikel 7 des Übereinkommens ist dem Arbeitnehmer vor Beendigung seines Arbeitsverhältnisses aus in seinem Verhalten oder seinen Leistungen gelegenen Gründen Gelegenheit zu geben, sich dagegen zur Wehr zu setzen. - Auch diese Forderung ist nicht erfüllt, da ein Anspruch darauf, vor Ausspruch einer Kündigung oder Entlassung durch den Arbeitgeber angehört zu werden, für den Arbeitnehmer nicht besteht. Lediglich in Betrieben, in denen eine Betriebsvertretung besteht, ist der Arbeitgeber aufgrund des Arbeitsverfassungsgesetzes verpflichtet, vor Ausspruch der Kündigung bzw. Entlassung den Betriebsrat zu verständigen und über dessen Verlangen über die Kündigung bzw. Entlassung eine Beratung abzuhalten.

- 9 -

- 9 -

Gemäß Artikel 8 des Übereinkommens steht dem Arbeitnehmer das Recht zu, innerhalb einer angemessenen Frist die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses bei einer unparteiischen Stelle anzufechten. Soweit eine zuständige Stelle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugestimmt hat, kann jedoch die Anwendung dieser Bestimmung entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis abgeändert werden. - Nach § 105 Arbeitsverfassungsgesetz kann eine Kündigung angefochten werden, sofern der Betriebsrat dieser nicht ausdrücklich zugestimmt hat. Die Kündigung eines Arbeitnehmers, der mindestens sechs Monate im Betrieb beschäftigt ist, kann als sozial ungerechtfertigt angefochten werden, und zwar auf Verlangen des Arbeitnehmers vom Betriebsrat, wenn dieser der ihm vorher vom Arbeitgeber bekanntgegebenen Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat, oder vom Arbeitnehmer selbst, wenn der Betriebsrat diesem Verlangen nicht nachkommt. Der Arbeitnehmer kann die Kündigung auch selbst beim Einigungsamt anfechten, wenn der Betriebsrat zu der ihm vom Arbeitgeber bekanntgegebenen Kündigungsabsicht keine Stellungnahme abgegeben hat.

Eine Anfechtungsmöglichkeit besteht sohin dann nicht, wenn

- der Betriebsrat der Kündigung ausdrücklich zugestimmt hat;
- der Arbeitnehmer noch nicht 6 Monate im Betrieb beschäftigt ist, außer es handelt sich um eine Kündigung aus im Arbeitsverfassungsgesetz taxativ aufgezählten verpönten Motiven;
- der Arbeitnehmer in einem vom Geltungsbereich des Arbeitsverfassungsgesetzes nicht erfaßten Betrieb beschäftigt ist.

Auch dieser Artikel des Übereinkommens ist somit in Österreich nicht voll verwirklicht.

Artikel 9 des Übereinkommens normiert in Absatz 1 für die vorerwähnte unparteiische Stelle eine Entscheidungsbefugnis

- 10 -

- 10 -

bezüglich der Rechtmäßigkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, trifft in Absatz 2 verschiedene Regelungen der Beweislast und sieht in Absatz 3 in den Fällen, wo die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit den betrieblichen Erfordernissen begründet wird, für die unparteiische Stelle eine diesbezügliche Feststellungsbefugnis vor, wobei eine allfällige Befugnis dieser Stelle auch darüber zu entscheiden.

ob diese Gründe zur Rechtfertigung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausreichen, durch die in Artikel 1 des Übereinkommens genannten Durchführungsmethoden vorgesehen werden kann. - Diese Forderung ist durch die österr. Rechtsordnung nur insoweit erfüllt, als - wie zu Artikel 8 angeführt - eine Anfechtung der Kündigung überhaupt möglich ist. Im Kündigungsanfechtungsverfahren vor dem Einigungsamt hat der Arbeitgeber den Beweis zu erbringen, daß die Kündigung durch Umstände, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, begründet ist.

Die Einigungsämter sind als Verwaltungsbehörden befugt, alle entscheidungswichtigen Umstände zu prüfen und nach dem Grundsatz der freien Beweiswürdigung die notwendigen Feststellungen zu treffen und in der Sache zu entscheiden.

Wenn gemäß Artikel 10 des Übereinkommens die in Rede stehende unparteiische Stelle die von ihr als ungerechtfertigt angesehene Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht für unwirksam zu erklären und/oder die Wiedereinstellung des Arbeitnehmers anzuordnen oder vorzuschlagen befugt oder gewillt ist, so muß sie berechtigt sein, die Zahlung einer angemessenen Entschädigung oder eines anderen zweckmäßigen Ausgleiches anzuordnen. - Die erfolgreiche Anfechtung nach den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes vor dem Einigungsamt führt zur

- 11 -

- 11 -

Unwirksamkeit der Kündigung bzw. Entlassung. Das Arbeitsverhältnis bleibt somit ohne Schmälerung des Entgelts aufrecht.

Nach Artikel 11 des Übereinkommens steht dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis beendet werden soll, eine angemessene Kündigungsfrist oder eine Entschädigung zu, außer er hat eine so schwere Verfehlung begangen, daß dem Arbeitgeber seine Weiterbeschäftigung während der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. - Auch bei diesem Artikel ist - wie bereits oben erwähnt - eine dem österr. Recht fremde Vermischung der Begriffe Kündigung und Entlassung gegeben, sodaß diese Bestimmung durch die österr. Rechtsordnung nur teilweise erfüllt ist. Während der Arbeitgeber bei der Kündigung grundsätzlich an gewisse Fristen und Termine gebunden ist, wird im Falle der Entlassung das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung gelöst. Erfolgt die Entlassung ohne wichtigen Grund, so steht dem Arbeitnehmer für den Zeitraum von der tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zu jenem Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Fristen und Termine hätte beendet werden können, ein Entschädigungsanspruch in Höhe des Entgelts für diesen Zeitraum zu (Kündigungsentschädigung).

Artikel 12 Absatz 1 des Übereinkommens sieht für den Arbeitnehmer bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses als mögliche Formen der Einkommenssicherung einen Anspruch auf eine Abfindung oder auf eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung bzw. auf sonstige Leistungen der Sozialen Sicherheit oder auf eine Verbindung dieser beiden Formen vor, wobei jedoch aufgrund des Absatzes 2 bei Nichterfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung eine Abfindung nicht gewährt zu werden braucht. Weiters kann gemäß Absatz 3 im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen einer schweren Verfehlung der Anspruch auf eine Abfindung

- 12 -

- 12 -

ausgeschlossen werden. - Diesem Artikel, der dem Rati-
fikanten eine Wahlmöglichkeit zwischen verschiedenen
Systemen der Einkommenssicherung des Arbeitnehmers bei Beendi-
gung des Arbeitsverhältnisses einräumt, wird hinsichtlich der
Abfindung bei Inanspruchnahme der Ausnahmebestimmung von
Absatz 3 des Übereinkommens durch die in einer Reihe von
Gesetzen (wie Angestelltengesetz, BGBl.Nr.292/1921, Gutsan-
gestelltengesetz, BGBl.Nr. 538/1923, Arbeiterabfertigungsgesetz,
BGBl.Nr. 107/1969, udgl.) vorgesehene Abfertigung entsprochen.
Auch die in Form von Leistungen aus der Arbeitslosenversiche-
rung oder von sonstigen Leistungen der Sozialen Sicherheit ein-
geräumte Möglichkeit der Einkommenssicherung ist in Österreich
aufgrund des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977, BGBl.Nr.609,
sowie des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl.Nr.189/
1955, gegeben, sieht man davon ab, daß gemäß § 11 Arbeitslosen-
versicherungsgesetz für 4 Wochen kein Anspruch auf Arbeits-
losengeld besteht, wenn das Dienstverhältnis infolge eigenem
Verschulden des Arbeitnehmers beendet wurde.

Nach Artikel 13 des Übereinkommens hat der Arbeitgeber bei
geplanten Kündigungen aus wirtschaftlichen, technologischen,
strukturellen oder ähnlichen Gründen die in Betracht kommenden
Arbeitnehmervertreter rechtzeitig und umfassend zu informieren
und sie dazu anzuhören, wobei jedoch die innerstaatlichen Durch-
führungsmethoden eine solche Verpflichtung des Arbeitgebers
erst bei einer bestimmten Personenzahl oder einem bestimmten
Prozentsatz der Belegschaft vorsehen kann. - Das Arbeits-
verfassungsgesetz enthält eine Reihe von Vorschriften, die den
Betriebsinhaber verpflichten, den Betriebsrat über geplante
Maßnahmen, die u.a. zu Kündigungen führen können, zu infor-
mieren und mit ihm darüber zu beraten. So ist gemäß § 109
Arbeitsverfassungsgesetz der Betriebsinhaber verpflichtet,
den Betriebsrat von geplanten Betriebsänderungen, wozu vor allem
Betriebseinschränkungen und -stillelegungen, aber auch Einführungen

- 13 -

- 13 -

von Rationalisierungsmaßnahmen gehören, ehestmöglich in Kenntnis zu setzen und mit ihm darüber zu beraten.

Gemäß § 97 Abs.1 Z.4 Arbeitsverfassungsgesetz können Betriebsvereinbarungen betreffend Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen einer Betriebsänderung im Sinne des § 109 Arbeitsverfassungsgesetz, sofern diese wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich bringen, abgeschlossen werden. Kommt es zu keiner Einigung zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber über den Abschluß einer solchen Betriebsvereinbarung, so entscheidet darüber auf Antrag die Schlichtungsstelle. Die Bestimmungen dieses Artikels erscheinen somit erfüllt.

Gemäß Artikel 14 des Übereinkommens hat der Arbeitgeber die zuständige Stelle von beabsichtigten Kündigungen aus wirtschaftlichen, technologischen strukturellen oder ähnlichen Gründen so früh wie möglich zu unterrichten und ihr einschlägige Auskünfte zu erteilen sowie diese Stelle innerhalb einer durch die innerstaatliche Gesetzgebung festzulegenden Mindestfrist vor Ausspruch solcher Kündigungen hievon zu benachrichtigen. Ferner besteht auch nach diesem Artikel für die innerstaatliche Gesetzgebung die Möglichkeit, eine solche Verpflichtung erst bei einer bestimmten Personenzahl oder einem bestimmten Prozentsatz der Belegschaft vorzusehen. - Dieser Bestimmung wird in Österreich durch § 45 a des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl.Nr. 31/1969, und die hiezu erlassene Verordnung über die Verständigung der Arbeitsämter bei Verringerung des Beschäftigtenstandes, BGBl.Nr. 543/1982, entsprochen.

Die Artikel 15 bis 22 des Übereinkommens enthalten die allen Übereinkommen der Internationalen Arbeitskonferenz gemeinsamen Schlußartikel.

- 14 -

- 14 -

Zusammenfassend ist festzustellen, daß durch die der österr. Systematik des Beendigungsrechtes fremde Gleichsetzung der Begriffe "Beendigung" und "Kündigung" und die dadurch bedingte Unmöglichkeit der Erfüllung einiger Bestimmungen des Übereinkommens durch Österreich, die Voraussetzungen für eine Ratifikation des Übereinkommens Nr. 158 derzeit nicht gegeben sind.

Die Empfehlung

=====

Hinsichtlich des Wortlautes der Empfehlung wird auf den angeschlossenen amtlichen Text verwiesen, um eine Wiederholung der umfangreichen Vorschläge zu vermeiden. Da für Empfehlungen der Internationalen Arbeitskonferenz ein Ratifikationsverfahren nicht vorgesehen ist, wird im folgenden lediglich aufgezeigt, inwieweit einzelne Vorschläge der Empfehlung durch die geltende österreichische Rechtslage bereits erfüllt erscheinen.

Zu den Absätzen 1 bis 4: Auf die Bemerkungen zu den Artikeln 1 bis 3 des Übereinkommens wird verwiesen.

Zu Absatz 5: Gemäß § 105 Abs.3 Arbeitsverfassungsgesetz sind bei älteren Arbeitnehmern, sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sachlich ungerechtfertigt ist als auch beim Vergleich sozialer Gesichtspunkte der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß besonders zu berücksichtigen. Ist ein Arbeitnehmer noch nicht lange im Betrieb beschäftigt und befindet er sich bereits in einem höheren Alter, so ist eine Kündigung trotzdem möglich. Das Alter wird jedoch im Verfahren vor dem Einigungsamt in der Regel berücksichtigt.

- 15 -

- 15 -

Zum Präsenzdienst einberufene Dienstnehmer genießen einen besonderen Kündigungsschutz und können lediglich aus den im Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz, BGBl.Nr. 154/1956, vorgesehenen Gründen rechtswirksam gekündigt werden.

Zu Absatz 6: auf die Ausführungen bei Artikel 6 des Übereinkommens wird verwiesen.

Zu Absatz 7: Die Bindung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Wiederholungsfall oder eine Verwarnung erscheint problematisch, da es im österreichischen Arbeitsrecht Entlassungsgründe gibt, die sofort bei Kenntnis des Arbeitgebers zur Entlassung berechtigen, wie etwa ein Tötlichwerden des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber oder die Annahme unzulässiger Provisionen oder Belohnungen durch Dritte.

Zu Absatz 8: Da das österreichische Arbeitsrecht von der freien Kündigung ausgeht, ist es auch nicht erforderlich, daß der Arbeitgeber Weisungen und schriftliche Warnungen wegen unbefriedigender Arbeitsleistung erteilt, wenn er den Arbeitnehmer kündigen will. Eine Entlassung wegen unbefriedigender Arbeitsleistung kommt jedoch nicht sofort in Frage.

Zu Absatz 9: Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich vom zuständigen Betriebsrat bei Konflikten mit dem Arbeitgeber unterstützen und sich im Arbeitsgerichtsverfahren oder vor dem Einigungsamt auch durch Vertreter der Gewerkschaft oder seiner gesetzlichen Interessenvertretung, vertreten zu lassen.

Zu Absatz 10: Der Vorschlag, das Recht des Arbeitgebers zur Kündigung sollte verwirkt sein, wenn sie nicht innerhalb einer gewissen Frist ab Kenntnis der Verfehlung des Arbeitnehmers ausgesprochen wird, ist in Österreich nicht verwirktlicht.

- 16 -

- 16 -

Zu Absatz 11: Gemäß §§ 105 Abs.1 und 2 sowie 106 Arbeitsverfassungsgesetz hat der Betriebsinhaber den Betriebsrat vor jeder Kündigung bzw. Entlassung zu verständigen und muß weiters auf Verlangen des Betriebsrates die Kündigung bzw. Entlassung mit diesem beraten.

Zu Absatz 12: Sowohl die Kündigung als auch die Entlassung können schriftlich oder mündlich ausgesprochen werden.

Zu Absatz 13: Da die Kündigung keiner Begründung bedarf, kann der Arbeitnehmer eine schriftliche Begründung dieser Kündigung nicht begehren. Selbst eine ungerechtfertigte Entlassung beendet das Arbeitsverhältnis sofort. Erst im Falle eines Prozesses muß der Arbeitgeber begründen, warum er den Arbeitnehmer entlassen hat.

Zu Absatz 14: Auf die Bemerkungen zu Absatz 11 wird verwiesen.

Zu Absatz 16: In einigen gesetzlichen Vorschriften ist vorgesehen, daß dem Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist für die Postensuche eine bestimmte Zeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben ist. Weiters legen die meisten Kollektivverträge fest, daß während der Kündigungsfrist der Arbeitnehmer zur Arbeitssuche in jeder Arbeitswoche Anspruch auf einen freien Arbeitstag unter Fortzahlung des Verdienstes hat.

Zu Absatz 17: Die Verpflichtung des Arbeitgebers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer über dessen Verlangen ein schriftliches Zeugnis auszustellen ist in einer Reihe von Gesetzen und in einigen Kollektivverträgen vorgesehen.

Zu Absatz 18: Auf die Bemerkungen zu Artikel 12 des Übereinkommens wird verwiesen.

- 17 -

- 17 -

Zu Absatz 20: Auf die Ausführungen zu Artikel 13 des Übereinkommens wird verwiesen.

Zu den Absätzen 21 und 22: Zu den hier angeführten Maßnahmen zur Abwendung oder Beschränkung von Kündigungen wird auf die im Arbeitsmarktförderungsgesetz vorgesehenen Maßnahmen der Arbeitsmarktausbildung (§§ 19 bis 21) sowie der Kurzarbeitsbeihilfe (§ 27) hingewiesen. Die Möglichkeit der vorzeitigen Pensionierung ist bei Vorliegen der Voraussetzungen aufgrund des Sonderunterstützungsgesetzes, BGBl.Nr. 642/1973, sowie des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes gegeben. Die Beschränkung von Überstunden und die Verkürzung der Arbeitszeit werden derzeit diskutiert.

Zu Absatz 23: Nach § 105 Abs.3 Z.2 b) Arbeitsverfassungsgesetz ist eine Kündigung nicht sozial ungerechtfertigt, wenn der Betriebsinhaber den Nachweis erbringt, daß die Kündigung durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, begründet ist.

Zu Absatz 24: Eine ausdrücklich vorrangige Wiedereinstellung wird in Österreich nicht normiert, jedoch regelt § 99 Arbeitsverfassungsgesetz die Mitwirkung der Arbeitnehmerschaft bei der Einstellung von Arbeitnehmern in Form eines besonderen Interventions-, Informations- und Beratungsrechtes.

Eine Reihe von Kollektivverträgen bestimmt auch, daß für alle Ansprüche des Arbeitnehmers, die von der ununterbrochenen Dauer eines Arbeitsverhältnisses abhängen, die Dienstzeiten in Betrieben des gleichen Unternehmens, die nicht länger als 60 Tage unterbrochen wurden, zusammenzurechnen sind.

- 18 -

- 18 -

Zu den Absätzen 25 und 26: Gemäß § 45 a Arbeitsmarktförderungsgesetz haben Dienstgeber das zuständige Arbeitsamt zu verständigen, wenn sie mehr als eine bestimmte Anzahl von Dienstnehmern zu kündigen beabsichtigen, wobei nach der hiezu erlassenen Verordnung BGBl.Nr.543/1982 die Verringerung des Beschäftigtenstandes 30 Kalendertage vor Ausspruch der Kündigung dem Arbeitsamt anzuzeigen ist. Die Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung haben unverzüglich Beratungen durchzuführen, denen insbesondere der Dienstgeber, der Betriebsrat und die kollektivvertragsfähigen Körperschaften beizuziehen sind, wobei von der Arbeitsmarktverwaltung auf einen weitestgehenden Einsatz aller aufgrund des Arbeitsmarktförderungsgesetzes in Betracht kommenden Förderungsmaßnahmen Bedacht zu nehmen ist.

Die Bundesregierung hat in der Sitzung des Ministerrates vom30. April 1984..... den Bericht über das Übereinkommen Nr.158 und die Empfehlung Nr. 166 zur Kenntnis genommen und beschlossen, die beteiligten Bundesminister einzuladen, bei künftigen Maßnahmen auf dem gegenständlichen Rechtsgebiet die Bestimmungen, Vorschläge und Anregungen der beiden Instrumente soweit wie möglich zu berücksichtigen und den angeschlossenen Bericht dem Nationalrat zur Kenntnisnahme vorzulegen.

Die Bundesregierung stellt daher den

A n t r a g ,

der Nationalrat wolle den Bericht über das Übereinkommen (Nr.158) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber und die Empfehlung (Nr.166) betreffend denselben Gegenstand zur Kenntnis nehmen.

(N. 158)

ÜBEREINKOMMEN ÜBER DIE BEENDIGUNG DES ARBEITS- VERHÄLTNISSSES DURCH DEN ARBEITGEBER

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 2. Juni 1982 zu ihrer achtundsechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

verweist auf die bestehenden internationalen Normen in der Empfehlung betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1963;

stellt fest, daß seit der Annahme der Empfehlung betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1963, in der Gesetzgebung und Praxis vieler Mitgliedstaaten hinsichtlich der in dieser Empfehlung behandelten Fragen bedeutende Entwicklungen eingetreten sind;

ist der Auffassung, daß diese Entwicklungen die Annahme neuer einschlägiger internationaler Normen geboten erscheinen lassen, insbesondere in Anbetracht der ernstesten Probleme, die auf diesem Gebiet infolge der wirtschaftlichen Schwierigkeiten und der technologischen Veränderungen, die sich in den letzten Jahren in vielen Ländern ergeben haben, entstanden sind;

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 22. Juni 1982, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, bezeichnet wird.

TEIL I. DURCHFÜHRUNGSMETHODEN. GELTUNGSBEREICH UND BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Artikel 1

Die Bestimmungen dieses Übereinkommens sind, soweit sie nicht durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder gerichtliche Entscheidungen oder auf eine andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise durchgeführt werden, durch die Gesetzgebung durchzuführen.

Artikel 2

1. Dieses Übereinkommen gilt für alle Wirtschaftszweige und für alle Arbeitnehmer.

2. Ein Mitglied kann die folgenden Arbeitnehmergruppen von allen oder einigen Bestimmungen dieses Übereinkommens ausnehmen:

a) die im Rahmen eines Arbeitsvertrags für eine bestimmte Zeit oder eine bestimmte Aufgabe eingestellten Arbeitnehmer;

- 2 -

- b) die auf Probe eingestellten oder eine Wartezeit zurücklegenden Arbeitnehmer, sofern die Probe- oder Wartezeit im voraus festgesetzt und von angemessener Dauer ist;
- c) die gelegentlich für eine kurze Dauer eingestellten Arbeitnehmer.

3. Es ist in angemessener Weise sicherzustellen, daß von befristeten Arbeitsverträgen nicht mit dem Ziel Gebrauch gemacht wird, den sich aus diesem Übereinkommen ergebenden Schutz zu umgehen.

4. Soweit notwendig, können von der zuständigen Stelle oder durch die entsprechenden Einrichtungen und Verfahren in jedem Land nach Anhörung der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, soweit solche bestehen, Maßnahmen getroffen werden, um Arbeitnehmergruppen von der Anwendung dieses Übereinkommens oder einiger seiner Bestimmungen auszuschließen, deren Beschäftigungsbedingungen durch besondere Vorkehrungen geregelt sind, die insgesamt einen Schutz bieten, der dem durch das Übereinkommen gewährleisteten Schutz mindestens gleichwertig ist.

5. Soweit notwendig, können von der zuständigen Stelle oder durch die entsprechenden Einrichtungen und Verfahren in jedem Land nach Anhörung der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, soweit solche bestehen, Maßnahmen getroffen werden, um andere begrenzte Arbeitnehmergruppen von der Anwendung dieses Übereinkommens oder einiger seiner Bestimmungen auszuschließen, wenn in bezug auf diese Gruppen in Anbetracht der besonderen Beschäftigungsbedingungen der betreffenden Arbeitnehmer oder der Größe oder Art des Betriebs, der sie beschäftigt, besondere Probleme von erheblicher Bedeutung entstehen.

6. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat in seinem ersten Bericht, den es gemäß Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation über die Durchführung des Übereinkommens vorzulegen hat, die Gruppen anzugeben, die gegebenenfalls auf Grund der Absätze 4 und 5 dieses Artikels von der Anwendung ausgeschlossen worden sind, unter Angabe der Gründe für deren Ausschluß, und in den folgenden Berichten den Stand seiner Gesetzgebung und Praxis in bezug auf die ausgeschlossenen Gruppen anzugeben und mitzuteilen, in welchem Umfang dem Übereinkommen in bezug auf diese Gruppen entsprochen wurde oder entsprochen werden soll.

Artikel 3

Im Sinne dieses Übereinkommens bedeuten die Ausdrücke „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ und „Kündigung“ die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber.

TEIL II. ALLGEMEIN ANWENDBARE NORMEN

ABSCHNITT A. RECHTFERTIGUNG DER BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Artikel 4

Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers darf nur dann beendet werden, wenn ein triftiger Grund hierfür vorliegt, der mit der Fähigkeit oder dem Verhalten des Arbeitnehmers zusammenhängt oder sich auf die Erfordernisse der Tätigkeit des Unternehmens, Betriebs oder Dienstes stützt.

- 3 -

Artikel 5

Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten insbesondere nicht als triftige Gründe:

- a) die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder die gewerkschaftliche Betätigung außerhalb der Arbeitszeit oder, mit Zustimmung des Arbeitgebers, während der Arbeitszeit;
- b) die Tatsache, daß sich jemand um die Funktion eines Arbeitnehmervertreters bewirbt, eine solche Funktion ausübt oder ausgeübt hat;
- c) der Umstand, daß jemand wegen einer behaupteten Verletzung von Gesetzesvorschriften gegen den Arbeitgeber eine Klage eingebracht oder sich an einem Verfahren gegen ihn beteiligt oder die zuständigen Verwaltungsbehörden angerufen hat;
- d) Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Familienstand, Familienpflichten, Schwangerschaft, Glaubensbekenntnis, politische Meinung, nationale Abstammung oder soziale Herkunft;
- e) Abwesenheit von der Arbeit während des Mutterschaftsurlaubs.

Artikel 6

1. Vorübergehende Abwesenheit von der Arbeit wegen Krankheit oder Unfall gilt nicht als triftiger Kündigungsgrund.

2. Was unter „vorübergehender Abwesenheit von der Arbeit“ zu verstehen ist, wann eine ärztliche Bescheinigung erforderlich ist und inwieweit die Anwendung von Absatz 1 dieses Artikels eingeschränkt werden kann, ist gemäß den in Artikel 1 dieses Übereinkommens erwähnten Durchführungsmethoden festzulegen.

ABSCHNITT B. VERFAHREN VOR ODER ZUM ZEITPUNKT DER BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

Artikel 7

Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers darf nicht aus Gründen, die mit seinem Verhalten oder seinen Leistungen zusammenhängen, beendet werden, wenn ihm nicht vorher Gelegenheit gegeben worden ist, sich gegen die vorgebrachten Behauptungen zur Wehr zu setzen, es sei denn, daß es für den Arbeitgeber unzumutbar wäre, eine solche Gelegenheit zu geben.

ABSCHNITT C. VERFAHREN ZUR ANFECHTUNG DER BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

Artikel 8

1. Ein Arbeitnehmer, der die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses für nicht gerechtfertigt hält, hat das Recht, sie bei einer unparteiischen Stelle, z. B. bei einem Gericht, einem Arbeitsgericht, einem Schiedsausschuß oder einem Schiedsrichter, anzufechten.

2. Soweit eine zuständige Stelle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugestimmt hat, kann die Anwendung von Absatz 1 dieses Artikels entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis abgeändert werden.

3. Das Recht eines Arbeitnehmers, die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses anzufechten, kann als verwirkt gelten, wenn er nicht innerhalb einer angemessenen Frist davon Gebrauch gemacht hat.

- 4 -

Artikel 9

1. Die in Absatz 1 von Artikel 8 dieses Übereinkommens erwähnten Stellen müssen befugt sein, die für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemachten Gründe sowie die sonstigen Umstände des betreffenden Falles zu prüfen und darüber zu entscheiden, ob sie gerechtfertigt war.

2. Damit der Arbeitnehmer die Beweislast dafür, daß die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht gerechtfertigt war, nicht allein tragen muß, haben die in Artikel 1 dieses Übereinkommens erwähnten Durchführungsmethoden eine oder beide der folgenden Möglichkeiten vorzusehen:

- a) die Beweislast für das Vorliegen eines triftigen Kündigungsgrundes im Sinne von Artikel 4 dieses Übereinkommens trägt der Arbeitgeber;
- b) die in Absatz 1 von Artikel 8 dieses Übereinkommens erwähnten Stellen sind befugt, unter Berücksichtigung der von den Parteien vorgebrachten Beweise und gemäß den durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis vorgesehenen Verfahren zu einer Schlußfolgerung über den Kündigungsgrund zu gelangen.

3. In den Fällen, in denen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit den Erfordernissen der Tätigkeit des Unternehmens, Betriebs oder Dienstes begründet wird, müssen die in Absatz 1 von Artikel 8 dieses Übereinkommens erwähnten Stellen befugt sein festzustellen, ob sie tatsächlich aus diesen Gründen erfolgt ist; inwieweit diese Stellen befugt sind zu entscheiden, ob diese Gründe zu ihrer Rechtfertigung ausreichen, ist durch die in Artikel 1 dieses Übereinkommens erwähnten Durchführungsmethoden zu bestimmen.

Artikel 10

Gelangen die in Absatz 1 von Artikel 8 dieses Übereinkommens erwähnten Stellen zu der Überzeugung, daß die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht gerechtfertigt ist, und sind sie auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis nicht befugt oder erachten sie es auf Grund dieser Gesetzgebung und Praxis nicht für angezeigt, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses für unwirksam zu erklären und/oder die Wiedereinstellung des Arbeitnehmers anzuordnen oder vorzuschlagen, so müssen sie befugt sein, die Zahlung einer angemessenen Entschädigung oder einen anderen als zweckmäßig angesehenen Ausgleich anzuordnen.

ABSCHNITT D. KÜNDIGUNGSFRIST

Artikel 11

Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis beendet werden soll, hat Anspruch auf eine angemessene Kündigungsfrist oder an deren Stelle auf eine Entschädigung, es sei denn, er hätte sich eine so schwere Verfehlung zuschulden kommen lassen, daß dem Arbeitgeber seine Weiterbeschäftigung während der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

ABSCHNITT E. ABFINDUNG UND ANDERE FORMEN DER EINKOMMENS SICHERUNG

Artikel 12

1. Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis beendet worden ist, hat gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis Anspruch auf

- 5 -

- a) eine Abfindung oder sonstige beim Ausscheiden des Arbeitnehmers zu gewährende Leistungen, deren Betrag sich unter anderem nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Höhe des Entgelts richtet, und die unmittelbar vom Arbeitgeber oder von einem aus Arbeitgeberbeiträgen gebildeten Fonds gezahlt werden; oder
- b) Leistungen der Arbeitslosenversicherung oder der Arbeitslosenhilfe oder sonstige Leistungen der Sozialen Sicherheit, wie Leistungen bei Alter oder Invalidität, unter den normalen Bedingungen, die für solche Leistungen gelten; oder
- c) eine Verbindung solcher Abfindungen und Leistungen.

2. Einem Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen für Leistungen der Arbeitslosenversicherung oder der Arbeitslosenhilfe im Rahmen eines allgemeinen Systems nicht erfüllt, braucht nicht allein deshalb eine in Absatz 1 Buchstabe a) dieses Artikels erwähnte Abfindung oder Leistung gewährt zu werden, weil er keine Leistung bei Arbeitslosigkeit gemäß Absatz 1 Buchstabe b) erhält.

3. Durch die in Artikel 1 dieses Übereinkommens erwähnten Durchführungsmethoden kann vorgesehen werden, daß im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen einer schweren Verfehlung der Anspruch auf die in Absatz 1 Buchstabe a) dieses Artikels erwähnten Abfindungen oder Leistungen verwirkt ist.

TEIL III. ZUSÄTZLICHE BESTIMMUNGEN BETREFFEND DIE BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES AUS WIRTSCHAFTLICHEN, TECHNOLOGISCHEN, STRUKTURELLEN ODER ÄHNLICHEN GRÜNDEN

ABSCHNITT A. ANHÖRUNG DER ARBEITNEHMERVERTRETER

Artikel 13

1. Beabsichtigt der Arbeitgeber Kündigungen aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen, so hat er

- a) den in Betracht kommenden Arbeitnehmervertretern rechtzeitig einschlägige Auskünfte zu erteilen, einschließlich der Gründe für die beabsichtigten Kündigungen, der Zahl der Arbeitnehmer und der Arbeitnehmergruppen, die voraussichtlich betroffen sein werden, und des Zeitraums, innerhalb dessen die Kündigungen erfolgen sollen;
- b) gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis den in Betracht kommenden Arbeitnehmervertretern so bald wie möglich Gelegenheit zur Anhörung über Maßnahmen zu geben, die zu treffen sind, um die Kündigungen abzuwenden oder auf ein Mindestmaß zu beschränken, und über Maßnahmen zur Milderung der nachteiligen Auswirkungen etwaiger Kündigungen auf die betroffenen Arbeitnehmer, wie die Suche nach einer anderen Beschäftigung.

2. Die Anwendung von Absatz 1 dieses Artikels kann durch die in Artikel 1 dieses Übereinkommens erwähnten Durchführungsmethoden auf Fälle beschränkt werden, in denen die Zahl der Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beendet werden soll, mindestens einer bestimmten Personenzahl oder einem bestimmten Prozentsatz der Belegschaft entspricht.

3. Im Sinne dieses Artikels bedeutet der Ausdruck „die in Betracht kommenden Arbeitnehmervertreter“ die auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis gemäß dem Übereinkommen über Arbeitnehmervertreter, 1971, als solche anerkannten Arbeitnehmervertreter.

- 6 -

ABSCHNITT B. BENACHRICHTIGUNG DER ZUSTÄNDIGEN STELLE

Artikel 14

1. Beabsichtigt der Arbeitgeber Kündigungen aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen, so hat er gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis die zuständige Stelle so früh wie möglich hiervon zu unterrichten und ihr einschlägige Auskünfte zu erteilen, einschließlich einer schriftlichen Mitteilung über die Gründe für die Kündigungen, die Zahl der Arbeitnehmer und die Arbeitnehmergruppen, die voraussichtlich betroffen sein werden, und den Zeitraum, innerhalb dessen die Kündigungen erfolgen sollen.

2. Die innerstaatliche Gesetzgebung kann die Anwendung von Absatz 1 dieses Artikels auf Fälle beschränken, in denen die Zahl der Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beendet werden soll, mindestens einer bestimmten Personen- zahl oder einem bestimmten Prozentsatz der Belegschaft entspricht.

3. Der Arbeitgeber hat die zuständige Stelle von den in Absatz 1 dieses Artikels erwähnten Kündigungen unter Beachtung einer durch die innerstaatliche Gesetzgebung festzulegenden Mindestfrist vor den Kündigungen zu benachrichtigen.

TEIL IV. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 15

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 16

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.

2. Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 17

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum erstenmal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung ein.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Artikel 18

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller

- 7 -

Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, in dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 19

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zwecks Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Artikel 20

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat, sooft er es für nötig erachtet, der Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens zu erstatten und zu prüfen, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Abänderung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 21

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise abändert, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gelten folgende Bestimmungen:

- a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 17, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.
- b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. Indessen bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt jedenfalls in Kraft für die Mitglieder, die dieses, aber nicht das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 22

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise maßgebend.

Nr. 166

EMPFEHLUNG BETREFFEND DIE BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES DURCH DEN ARBEITGEBER

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 2. Juni 1982 zu ihrer achtundsechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 22. Juni 1982, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, bezeichnet wird.

I. DURCHFÜHRUNGSMETHODEN, GELTUNGSBEREICH UND BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

1. Die Bestimmungen dieser Empfehlung können durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, betriebliche Regelungen, Schiedssprüche oder gerichtliche Entscheidungen oder auf eine andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise durchgeführt werden, die unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse jedes Landes geeignet erscheint.

2. (1) Diese Empfehlung gilt für alle Wirtschaftszweige und für alle Arbeitnehmer.

(2) Ein Mitglied kann die folgenden Arbeitnehmergruppen von allen oder einigen Bestimmungen dieser Empfehlung ausnehmen:

- a) die im Rahmen eines Arbeitsvertrags für eine bestimmte Zeit oder eine bestimmte Aufgabe eingestellten Arbeitnehmer;
- b) die auf Probe eingestellten oder eine Wartezeit zurücklegenden Arbeitnehmer, sofern die Probe- oder Wartezeit im voraus festgesetzt und von angemessener Dauer ist;
- c) die gelegentlich für eine kurze Dauer eingestellten Arbeitnehmer.

(3) Soweit notwendig, können von der zuständigen Stelle oder durch die entsprechenden Einrichtungen und Verfahren in jedem Land nach Anhörung der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, soweit solche bestehen, Maßnahmen getroffen werden, um Arbeitnehmergruppen von der Anwendung dieser Empfehlung oder einiger ihrer Bestimmungen auszuschließen, deren Beschäftigungsbedingungen durch besondere Vorkehrungen geregelt

- 2 -

sind, die insgesamt einen Schutz bieten, der dem durch die Empfehlung gewährleisteten Schutz mindestens gleichwertig ist.

(4) Soweit notwendig, können von der zuständigen Stelle oder durch die entsprechenden Einrichtungen und Verfahren in jedem Land nach Anhörung der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, soweit solche bestehen, Maßnahmen getroffen werden, um andere begrenzte Arbeitnehmergruppen von der Anwendung dieser Empfehlung oder einiger ihrer Bestimmungen auszuschließen, wenn in bezug auf diese Gruppen in Anbetracht der besonderen Beschäftigungsbedingungen der betreffenden Arbeitnehmer oder der Größe oder Art des Betriebs, der sie beschäftigt, besondere Probleme von erheblicher Bedeutung entstehen.

3. (1) Es sollte in angemessener Weise sichergestellt werden, daß von befristeten Arbeitsverträgen nicht mit dem Ziel Gebrauch gemacht wird, den sich aus dem Übereinkommen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, und dieser Empfehlung ergebenden Schutz zu umgehen.

(2) Zu diesem Zweck können z. B. eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen vorgesehen werden:

- a) daß von befristeten Verträgen nur in Fällen Gebrauch gemacht wird, in denen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entweder wegen der Art der auszuführenden Arbeit oder wegen der Umstände, unter denen sie auszuführen ist, oder wegen der Interessen des Arbeitnehmers nicht in Frage kommt;
- b) daß befristete Verträge, außer in den in Buchstabe a) dieses Unterabsatzes erwähnten Fällen, als unbefristete Arbeitsverträge anzusehen sind;
- c) daß befristete Arbeitsverträge, die einmal oder mehrmals verlängert worden sind, außer in den in Buchstabe a) dieses Unterabsatzes erwähnten Fällen, als unbefristete Arbeitsverträge anzusehen sind.

4. Im Sinne dieser Empfehlung bedeuten die Ausdrücke „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ und „Kündigung“ die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber.

II. ALLGEMEIN ANWENDBARE NORMEN

Rechtfertigung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

5. Außer den in Artikel 5 des Übereinkommens über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, erwähnten Gründen sollten für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht als triftige Gründe gelten:

- a) das Alter, vorbehaltlich der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis in bezug auf den Eintritt in den Ruhestand;
- b) Abwesenheit von der Arbeit wegen Erfüllung der Wehrpflicht oder sonstiger staatsbürgerlicher Pflichten, gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis.

6. (1) Vorübergehende Abwesenheit von der Arbeit wegen Krankheit oder Unfall sollte nicht als triftiger Kündigungsgrund gelten.

(2) Was unter „vorübergehender Abwesenheit von der Arbeit“ zu verstehen ist, wann eine ärztliche Bescheinigung erforderlich sein sollte und inwieweit die Anwendung von Unterabsatz (1) dieses Absatzes eingeschränkt werden kann, sollte gemäß den in Absatz 1 dieser Empfehlung erwähnten Durchführungsmethoden festgelegt werden.

- 3 -

Verfahren vor oder zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

7. Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers sollte nicht wegen einer Verfehlung beendet werden, die gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur im Wiederholungsfall rechtfertigen würde, es sei denn, der Arbeitgeber hätte dem Arbeitnehmer eine angemessene schriftliche Verwarnung erteilt.

8. Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers sollte nicht wegen unbefriedigender Arbeitsleistung beendet werden, es sei denn, der Arbeitgeber hätte dem Arbeitnehmer geeignete Weisungen und eine schriftliche Verwarnung erteilt und der Arbeitnehmer hätte seine Aufgaben weiterhin unbefriedigend erfüllt, nachdem eine angemessene Besserungsfrist verstrichen ist.

9. Ein Arbeitnehmer sollte das Recht haben, sich von einer anderen Person unterstützen zu lassen, wenn er sich gemäß Artikel 7 des Übereinkommens über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, gegen Behauptungen über sein Verhalten oder seine Leistungen zur Wehr setzt, die zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses führen können; dieses Recht kann durch die in Absatz 1 dieser Empfehlung erwähnten Durchführungsmethoden näher bestimmt werden.

10. Das Recht des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers wegen einer Verfehlung zu beenden, sollte als verwirkt gelten, wenn die Kündigung nicht innerhalb einer angemessenen Frist, nachdem er von der Verfehlung Kenntnis erlangt hat, erfolgt.

11. Der Arbeitgeber kann die Arbeitnehmervertreter anhören, bevor eine endgültige Entscheidung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einzelner Arbeitnehmer getroffen wird.

12. Der Arbeitgeber sollte einem Arbeitnehmer die Entscheidung, sein Arbeitsverhältnis zu beenden, schriftlich mitteilen.

13. (1) Ein Arbeitnehmer, dem die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitgeteilt worden ist oder dessen Arbeitsverhältnis beendet worden ist, sollte das Recht haben, auf Verlangen von seinem Arbeitgeber eine schriftliche Begründung hierfür zu erhalten.

(2) Unterabsatz (1) dieses Absatzes braucht bei Massenkündigungen aus den in den Artikeln 13 und 14 des Übereinkommens über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, erwähnten Gründen nicht angewendet zu werden, falls das darin vorgesehene Verfahren eingehalten wird.

Verfahren zur Anfechtung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

14. Die Durchführung eines Verfahrens zur gütlichen Einigung vor oder während eines Verfahrens zur Anfechtung der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kann vorgesehen werden.

15. Die Behörden, die Arbeitnehmervertreter und die Verbände der Arbeitnehmer sollten sich bemühen, dafür zu sorgen, daß die Arbeitnehmer über die ihnen zu Gebote stehenden Anfechtungsmöglichkeiten voll unterrichtet sind.

Arbeitsfreie Zeit während der Kündigungsfrist

16. Während der in Artikel 11 des Übereinkommens über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, erwähnten Kündigungsfrist sollte der Arbeitnehmer, um sich eine andere Beschäftigung suchen zu können, Anspruch auf angemessene

- 4 -

freie Zeit ohne Lohnausfall haben, die zu für beide Parteien annehmbaren Zeiten in Anspruch genommen wird.

Arbeitszeugnis

17. Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis beendet worden ist, sollte das Recht haben, sich auf sein Verlangen vom Arbeitgeber ein Zeugnis ausstellen zu lassen, in dem nur die Daten seiner Einstellung und der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses und die Art der Arbeit oder der Arbeiten, mit denen er beschäftigt war, festgehalten sind; auf Verlangen des Arbeitnehmers kann jedoch in diesem Zeugnis oder in einem gesonderten Zeugnis eine Beurteilung seines Verhaltens und seiner Leistungen gegeben werden.

Abfindung und andere Formen der Einkommenssicherung

18. (1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis beendet worden ist, sollte gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis Anspruch haben auf

- a) eine Abfindung oder sonstige beim Ausscheiden des Arbeitnehmers zu gewährende Leistungen, deren Betrag sich unter anderem nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Höhe des Entgelts richten sollte, und die unmittelbar vom Arbeitgeber oder aus einem von Arbeitgeberbeiträgen gebildeten Fonds gezahlt werden; oder
- b) Leistungen der Arbeitslosenversicherung oder der Arbeitslosenhilfe oder sonstige Leistungen der Sozialen Sicherheit, wie Leistungen bei Alter oder Invalidität, unter den normalen Bedingungen, die für solche Leistungen gelten; oder
- c) eine Verbindung solcher Abfindungen und Leistungen.

(2) Einem Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen für Leistungen der Arbeitslosenversicherung oder der Arbeitslosenhilfe im Rahmen eines allgemeinen Systems nicht erfüllt, braucht nicht allein deshalb eine in Unterabsatz (1) Buchstabe a) dieses Absatzes erwähnte Abfindung oder Leistung gewährt zu werden, weil er keine Leistung bei Arbeitslosigkeit gemäß Unterabsatz (1) Buchstabe b) erhält.

(3) Durch die in Absatz 1 dieser Empfehlung erwähnten Durchführungsmethoden kann vorgesehen werden, daß im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen einer schweren Verfehlung der Anspruch auf die in Unterabsatz (1) Buchstabe a) dieses Absatzes erwähnten Abfindungen oder Leistungen verwirkt ist.

III. ZUSÄTZLICHE BESTIMMUNGEN BETREFFEND DIE BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES AUS WIRTSCHAFTLICHEN, TECHNOLOGISCHEN, STRUKTURELLEN ODER ÄHNLICHEN GRÜNDEN

19. (1) Alle Beteiligten sollten sich darum bemühen, die Kündigungen aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen soweit wie möglich abzuwenden oder auf ein Mindestmaß zu beschränken, ohne daß hierdurch das wirksame Funktionieren des Unternehmens, Betriebs oder Dienstes beeinträchtigt wird, sowie die nachteiligen Auswirkungen von Kündigungen aus diesen Gründen auf den oder die betroffenen Arbeitnehmer zu mildern.

(2) Die zuständige Stelle sollte die Parteien gegebenenfalls dabei unterstützen, Lösungen für die durch die beabsichtigten Kündigungen aufgeworfenen Probleme zu finden.

- 5 -

Anhörung bei größeren Veränderungen im Betrieb

20. (1) Wenn der Arbeitgeber die Einführung größerer Veränderungen der Produktion, des Programms, der Organisation, der Struktur oder der Technologie beabsichtigt, die voraussichtlich Kündigungen nach sich ziehen werden, sollte er die in Betracht kommenden Arbeitnehmervertreter so bald wie möglich unter anderem zur Einführung solcher Veränderungen, zu ihren voraussichtlichen Auswirkungen und zu den Maßnahmen zur Abwendung oder Milderung der nachteiligen Auswirkungen solcher Veränderungen anhören.

(2) Damit die in Betracht kommenden Arbeitnehmervertreter an den in Unterabsatz (1) dieses Absatzes erwähnten Anhörungen wirksam teilnehmen können, sollte der Arbeitgeber ihnen rechtzeitig alle einschlägigen Auskünfte über die beabsichtigten größeren Veränderungen und ihre voraussichtlichen Auswirkungen erteilen.

(3) Im Sinne dieses Absatzes bedeutet der Ausdruck „die in Betracht kommenden Arbeitnehmervertreter“ die auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis gemäß dem Übereinkommen über Arbeitnehmervertreter, 1971, als solche anerkannten Arbeitnehmervertreter.

Maßnahmen zur Abwendung oder Beschränkung von Kündigungen

21. Die Maßnahmen, die in Erwägung gezogen werden sollten, um Kündigungen aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen abzuwenden oder auf ein Mindestmaß zu beschränken, könnten u. a. umfassen: Einstellungsbeschränkungen; zeitliche Streckung der Personalverminderung im Hinblick auf natürliche Personalabgänge; innerbetriebliche Umsetzungen; Ausbildung und Umschulung; freiwillige vorzeitige Versetzungen in den Ruhestand mit entsprechender Einkommenssicherung; Beschränkung von Überstunden und Verkürzung der Normalarbeitszeit.

22. In den Fällen, in denen es eine vorübergehende Verkürzung der Normalarbeitszeit wahrscheinlich gestatten würde, Kündigungen infolge vorübergehender wirtschaftlicher Schwierigkeiten abzuwenden oder auf ein Mindestmaß zu beschränken, sollte ein Teilausgleich für den Lohnausfall für die nicht geleisteten normalen Arbeitsstunden erwogen werden, der nach Methoden finanziert wird, die der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis angepaßt sind.

Auswahlkriterien für die Kündigungen

23. (1) Die vom Arbeitgeber vorgenommene Auswahl der Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen beendet werden soll, sollte nach Kriterien erfolgen, die nach Möglichkeit vorher festgelegt werden, und die den Interessen sowohl des Unternehmens, Betriebs oder Dienstes als auch der Arbeitnehmer gebührend Rechnung tragen.

(2) Diese Kriterien, ihre Rangfolge und ihr jeweiliges Gewicht sollten durch die in Absatz 1 dieser Empfehlung erwähnten Durchführungsmethoden bestimmt werden.

Vorrangige Wiedereinstellung

24. (1) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen beendet worden ist, sollten in gewissem Maße vorrangig wiedereingestellt werden, wenn der Arbeitgeber erneut Arbeitskräfte mit vergleichbaren Qualifikationen einstellt, sofern sie innerhalb

- 6 -

einer bestimmten Frist nach ihrem Ausscheiden den Wunsch geäußert haben, wiedereingestellt zu werden.

(2) Diese vorrangige Wiedereinstellung kann auf eine bestimmte Zeitspanne beschränkt werden.

(3) Die Kriterien für die vorrangige Wiedereinstellung, die Frage der Wahrung von Rechten – insbesondere von Rechten, die sich aus der Betriebszugehörigkeit ergeben – im Falle der Wiedereinstellung sowie die für das Entgelt der wieder-eingestellten Arbeitnehmer maßgebenden Bedingungen sollten gemäß den in Absatz 1 dieser Empfehlung erwähnten Durchführungsmethoden bestimmt werden.

Milderung der Auswirkungen der Kündigungen

25. (1) Bei Kündigungen aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen sollte die möglichst baldige Vermittlung der betroffenen Arbeitnehmer in eine geeignete andere Beschäftigung, gegebenenfalls nach einer Ausbildung oder Umschulung, durch den innerstaatlichen Verhältnissen entsprechende Maßnahmen gefördert werden, die von der zuständigen Stelle, nach Möglichkeit unter Mitwirkung des Arbeitgebers und der in Betracht kommenden Arbeitnehmervertreter, zu treffen sind.

(2) Soweit möglich, sollte der Arbeitgeber die betroffenen Arbeitnehmer bei der Suche nach einer geeigneten anderen Beschäftigung unterstützen, z.B. durch direkte Kontakte mit anderen Arbeitgebern.

(3) Bei der Unterstützung der betroffenen Arbeitnehmer zwecks Erlangung einer geeigneten anderen Beschäftigung oder einer entsprechenden Ausbildung oder Umschulung können das Übereinkommen und die Empfehlung betreffend die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, berücksichtigt werden.

26. (1) Um die nachteiligen Auswirkungen von Kündigungen aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen zu mildern, sollte die Möglichkeit geprüft werden, eine Einkommenssicherung während eines Ausbildungs- oder Umschulungslehrgangs und eine Teil- oder Vollerstattung der Ausgaben vorzusehen, die mit der Ausbildung oder Umschulung und mit der Suche und Aufnahme einer Beschäftigung, die einen Wohnortwechsel erforderlich macht, verbunden sind.

(2) Die zuständige Stelle sollte die Bereitstellung finanzieller Mittel in Erwägung ziehen, um die in Unterabsatz (1) dieses Absatzes erwähnten Maßnahmen gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis voll oder zum Teil zu unterstützen.

IV. AUSWIRKUNG AUF DIE FRÜHERE EMPFEHLUNG

27. Diese Empfehlung und das Übereinkommen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, treten an die Stelle der Empfehlung betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1963.