

1194 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XVIII. GP

Nachdruck vom 20. 7. 1993

Regierungsvorlage

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsmarktförderungsgesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz, das Ausländerbeschäftigungsgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Sonderunterstützungsgesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Urlaubsgesetz, das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz, das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, das Landarbeitsgesetz, das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch und das Schauspielergesetz geändert werden (Beschäftigungssicherungsnotverordnung 1993)

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I

Änderung des Arbeitsmarktförderungsgesetzes

Das Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 18/1993, 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 oder Behinderung oder vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses, erschwert ist, bei der Arbeits- und Lehrstellenvermittlung besonders zu berücksichtigen sind. Gesetzliche Regelungen über die bevorzugte Arbeitsvermittlung werden hiedurch nicht berührt.“

2. § 29 Abs. 2 lit. b lautet:

„b) in zwei aufeinanderfolgenden Wochen wird im Betrieb insgesamt mindestens zwei Fünftel, von Arbeitnehmern über 50 Jahren im Kurzarbeitszeitraum von längstens einem Jahr insgesamt mindestens 15 vH, der jeweils durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit gearbeitet und“

3. Im § 45 a Abs. 1 werden am Ende der Z 3 das Wort „oder“ und folgende Z 4 eingefügt:

„4. von mindestens fünf Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben,“

4. Dem § 45 a Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

„Abs. 1 Z 4 ist nicht anzuwenden, wenn die Auflösung der Arbeitsverhältnisse ausschließlich auf die Beendigung der Saison bei Saisonbetrieben zurückzuführen ist.“

5. Dem § 45 a Abs. 7 wird folgender Satz angefügt:

„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.“

6. Im § 53 wird im Abs. 4 der Ausdruck „§§ 27 a, 35 a und 45 a“ durch den Ausdruck „§§ 27 a und 35 a“ ersetzt und folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) Die §§ 16 und 29 Abs. 2 lit. b in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. xxx/1993 und 45 a in der Fassung der Bundesgesetze BGBl. Nr. 18/1993 und xxx/1993 treten mit 1. Oktober 1993 in Kraft.“

Artikel II

Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes

Das Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 833/1992, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 105 Abs. 3 Z 2 wird folgender Satz angefügt:

„Umstände gemäß 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. 3 wird nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:

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

3. Nach § 171 Abs. 1 a wird folgender Abs. 1 b eingefügt:

„(1b) § 105 Abs. 3 Z 2 und § 109 Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. xxx/1993 treten mit 1. Oktober 1993 in Kraft.“

Artikel III

Änderung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes

Das Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl. Nr. 218/1975, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 19/1993, wird wie folgt geändert:

1. Im § 4 Abs. 3 wird der Punkt am Ende der Z 15 durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z 16 angefügt:

„16. 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 auf Grund des Alters des Arbeitnehmers erfolgt ist.“

2. Dem § 34 wird folgender Abs. 9 angefügt:

„(9) § 4 Abs. 3 Z 16 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. xxx/1993 tritt mit 1. Oktober 1993 in Kraft und ist auf Sachverhalte anzuwenden, die sich nach dem 1. Oktober 1993 ereignen.“

Artikel IV

Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977

Das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, BGBl. Nr. 609, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 257/1993, wird wie folgt geändert:

1. § 9 Abs. 1 hat zu lauten:

„§ 9. (1) Arbeitswillig ist, wer bereit ist,
— eine durch das Arbeitsamt vermittelte zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder
— sich zum Zwecke beruflicher Ausbildung nach- und umschulen zu lassen oder
— an einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt teilzunehmen oder
— von einer sonst sich bietenden Arbeitsmöglichkeit Gebrauch zu machen und
— auch sonst alle gebotenen Anstrengungen von sich aus unternimmt, eine Beschäftigung zu erlangen, soweit ihm dies nach seinen persönlichen Fähigkeiten zumutbar ist.“

2. § 10 Abs. 1 hat zu lauten:

„§ 10. (1) Wenn der Arbeitslose
— sich weigert, eine ihm vom Arbeitsamt zugewiesene zumutbare Beschäftigung anzunehmen, oder die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitelt, oder
— sich ohne wichtigen Grund weigert, einem Auftrag zur Nach(Um)schulung zu entsprechen, oder durch sein Verschulden den Erfolg der Nach(Um)schulung vereitelt, oder
— ohne wichtigen Grund die Teilnahme an einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt verweigert oder den Erfolg der Maßnahme vereitelt, oder
— auf Aufforderung durch das Arbeitsamt nicht bereit oder in der Lage ist, ausreichende Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung glaubhaft zu machen,
— verliert er für die Dauer der Weigerung, jedenfalls aber für die Dauer der auf die Weigerung folgenden vier Wochen, den Anspruch auf Arbeitslosengeld. Liegt im Zeitraum eines Jahres vor dem Beginn eines Anspruchsverlustes bereits ein früherer Anspruchsverlust, so beträgt der im ersten Satz genannte Zeitraum sechs Wochen, im Falle von zwei oder mehr Anspruchsverlusten acht Wochen. Die Zeiten des Anspruchsverlustes verlängern sich um die in ihnen liegenden Zeiträume, während derer Krankengeld bezogen wurde.“

3. § 18 Abs. 2 lit. c und Abs. 4 werden aufgehoben.

4. § 18 Abs. 5 lautet:

„(5) Die Bezugsdauer nach Abs. 1 und 2 verlängert sich um höchstens 156 Wochen um Zeiten, in denen der Arbeitslose an einer Maßnahme im Sinne des Abs. 6 teilnimmt. Diese Verlängerung kann um höchstens insgesamt 209 Wochen erfolgen,

1. wenn die Maßnahme in einer Ausbildung besteht, für die gesetzliche oder auf gesetzlicher Grundlage erlassene Vorschriften eine längere Dauer vorsehen, für die Zeit dieser Ausbildung;

2. wenn der Arbeitslose das 50. Lebensjahr vollendet hat und trotz Teilnahme an Maßnahmen im Sinne des Abs. 6 die Arbeitslosigkeit noch immer fort dauert oder wieder eingetreten ist.“

5. § 18 Abs. 6 lautet:

„(6) Eine Maßnahme im Sinne des Abs. 5 ist vom Landesarbeitsamt anzuerkennen, wenn

- a) ein oder mehrere Unternehmen für arbeitslos gewordene Arbeitnehmer eine Einrichtung bereitstellen, die für die Planung und Durchführung von Maßnahmen der in lit. b genannten Art nach einem einheitlichen Konzept verantwortlich ist und diesem Konzept von den für den Wirtschaftszweig in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Dienstgeber und Dienstnehmer zugestimmt worden ist,
- b) es sich um Maßnahmen handelt, die dem Arbeitslosen die Wiedererlangung eines Arbeitsplatzes insbesondere durch eine Ausbildung oder Weiterbildung im Rahmen des Unternehmens, der Einrichtung oder von anderen Schuleinrichtungen erleichtern sollen und nach dem Inhalt und nach den angestrebten Zielen den arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen dienen,
- c) die Maßnahme eine Vollausslastung des Arbeitslosen gleich einem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung von Freizeiten, üblichen Urlaubsansprüchen u. dgl. bewirkt, oder bei Arbeitslosen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, an die Stelle der Vollausslastung eine intensive Betreuung durch die Einrichtung mit dem Ziel der Beendigung der Arbeitslosigkeit tritt,
- d) die Realisierung des Konzeptes unter Beachtung auf lit. a und b durch ausreichende Bereitstellung der finanziellen, organisatorischen, sachlichen und personellen Voraussetzungen von der Einrichtung sichergestellt ist, und
- e) dem Arbeitslosen eine Zuschußleistung vom Träger der Einrichtung während seiner Zugehörigkeit zu ihr gewährt wird.

Die Maßnahme ist mit Bescheid anzuerkennen, wobei nur das betreffende Unternehmen oder die Einrichtung, sofern sie Rechtspersönlichkeit besitzt, Parteistellung hat.“

6. Im § 22 Abs. 1 sind nach dem Wort „beziehen“ die Worte „bzw. die Anspruchsvoraussetzungen für eine Pension aus einem der Versicherungsfälle des Alters erfüllen“ einzufügen.

7. a) Nach § 25 Abs. 1 ist folgender Abs. 2 einzufügen:

„(2) Hat der Empfänger des Arbeitslosengeldes (der Notstandshilfe) eine Tätigkeit verschwiegen, die gemäß § 12 das Vorliegen von Arbeitslosigkeit

ausschließt, so ist unbeschadet einer Rückforderung des unberechtigt Empfangenen und unbeschadet allfälliger Straffolgen der Anspruch auf Arbeitslosengeld (auf Notstandshilfe) für die Dauer von vier auf die Beendigung der verschwiegenen Tätigkeit folgenden Wochen abzuerkennen, es sei denn der Empfänger des Arbeitslosengeldes (der Notstandshilfe) kann glaubhaft machen, daß er mit einer rechtzeitigen Abmeldung vom Bezug des Arbeitslosengeldes (der Notstandshilfe) durch eine Anmeldung zur Sozialversicherung rechnen konnte. Eine Berufung auf die in § 50 festgelegte Meldefrist ist für sich alleine nicht geeignet, die Aberkennung des Anspruches auf Arbeitslosengeld hintanzuhalten. Wurde während des Zeitraumes für den der Anspruch auf Arbeitslosengeld (auf Notstandshilfe) aberkannt wurde, bereits Arbeitslosengeld (Notstandshilfe) bezogen, so ist der Bezug zurückzufordern.“

b) Die bisherigen Abs. 2 bis 4 erhalten die Bezeichnung Abs. 3 bis 5.

c) Der bisherige Abs. 5 erhält die Bezeichnung Abs. 6 und hat zu lauten:

„(6) Eine Verpflichtung zum Ersatz des unberechtigt Empfangenen einschließlich der Aberkennung des Anspruches auf Arbeitslosengeld gemäß Abs. 2 oder eine Verfügung zur Nachzahlung ist für Zeiträume unzulässig, die länger als fünf Jahre, gerechnet ab Kenntnis des maßgeblichen Sachverhaltes durch das Arbeitsamt, zurückliegen. Ebenso tritt ein Bescheid über die Aberkennung des Anspruches auf Arbeitslosengeld nach Ablauf von fünf Jahren ab Eintritt der Rechtskraft außer Kraft, wenn er bis zu diesem Zeitpunkt nicht vollzogen wurde.“

8. Im § 36 Abs. 3 lit. B erhält die bisherige sublit. b die Bezeichnung „c“ und folgende neue sublit. b wird eingefügt:

- „b) Der Freibetrag nach sublit. a ist um 100 vH zu erhöhen, wenn der Arbeitslose nach dem 50. Lebensjahr einen Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer von 52 Wochen (§ 18 Abs. 2 lit. b) oder länger erschöpft hat. Der Freibetrag nach sublit. a ist um 200 vH zu erhöhen, wenn der Arbeitslose bei Eintritt der Arbeitslosigkeit nach dem 55. Lebensjahr einen Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer von 52 Wochen (§ 18 Abs. 2 lit. b) oder länger erschöpft und auf die Anwartschaft anrechenbare Zeiten (§ 14 Abs. 4) von mindestens 240 Monaten oder von 1 040 Wochen nachgewiesen hat. In beiden Fällen ist eine Freibetragerhöhung nur zulässig, wenn die Arbeitsmarktverwaltung dem Arbeitslosen auch unter weitestmöglichem Einsatz von Förderungsmaßnahmen im Sinne des § 19 Abs. 1 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes keine zumutbare Beschäftigung vermitteln

konnte und der Vermittlungsausschuß vor der Zuerkennung und jeweiligen Verlängerung der Notstandshilfe zur Erhöhung des Freibeitrages angehört wurde.“

9. Im § 36 Abs. 3 lit. B sublit. e wird der Ausdruck „für die darauffolgenden sechs Monate“ durch den Ausdruck „für die darauffolgenden 52 Wochen“ ersetzt.

10. Dem § 76 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Soweit nach diesem Bundesgesetz der Vermittlungsausschuß des Arbeitsamtes anzuhören ist, kann dieser unter Bedachtnahme auf die Arbeitsmarktlage einhellig bestimmen, daß bei bestimmten Gruppen von Geschäftsfällen an die Stelle der Anhörung die nachträgliche Berichterstattung durch das Arbeitsamt treten kann.“

11. Dem § 79 werden folgende Abs. 5 und 6 angefügt:

„(5) § 18 Abs. 5 und 6, § 36 Abs. 3 lit. B sublit. b, c und e sowie § 76 Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. xxx/1993 treten mit 1. Oktober 1993 in Kraft.

(6) Verordnungen auf Grund des Bundesgesetzes BGBl. Nr. xxx/1993 können bereits von dem seiner Kundmachung folgenden Tag an erlassen werden; sie dürfen jedoch erst mit dem im Abs. 5 bezeichneten Zeitpunkt in Kraft treten.“

12. Nach § 79 werden folgende §§ 80 und 81 samt Überschriften angefügt:

„Außerkräfttreten

§ 80. (1) § 18 Abs. 2 lit. c und Abs. 4 sowie die Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales, mit der Regionen festgelegt werden, in denen ältere Arbeitnehmer einen längeren Arbeitslosengeldbezug haben, BGBl. Nr. 635/1991, treten mit Ablauf des 31. Juli 1993 außer Kraft. Vor dem Außerkräfttreten dieser Bestimmung geltend gemachte Ansprüche (§ 46) werden nicht berührt. Eine Geltendmachung liegt auch vor, wenn der Anspruch ruht.

(2) § 36 Abs. 3 lit. B sublit. b in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. xxx/1993 tritt mit Ablauf des 31. Dezember 1995 außer Kraft. Vor dem Außerkräfttreten dieser Bestimmung geltend gemachte Ansprüche (§ 46) werden nicht berührt. Eine Geltendmachung liegt auch vor, wenn der Anspruch ruht.

Übergangsrecht

§ 81. Dienstnehmer, die ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld nach Ablauf des 31. Juli 1993 geltend machen, haben Anspruch auf Arbeitslosengeld gemäß § 18 Abs. 2 lit. c in der Fassung des

Bundesgesetzes BGBl. Nr. 682/1991 und der auf Grund des § 18 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 232/1988 erlassenen Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales, mit der Regionen festgelegt werden, in denen ältere Arbeitnehmer einen längeren Arbeitslosengeldbezug haben, BGBl. Nr. 635/1991, wenn

1. ihr Dienstverhältnis vor dem 1. Oktober 1993 gekündigt und auf Grund von Kündigungsfristen oder auch Kündigungsfristen oder auch Kündigungsfristen und auf Grund von Kündigungsfristen oder auch Kündigungsfristen und auf Grund von Kündigungsfristen oder auch Kündigungsfristen beruhen, erst am 31. Juli 1993 oder später beendet wurde oder
2. ihr Dienstverhältnis vor dem 1. Oktober 1993 im Rahmen eines Sozialplanes einvernehmlich aufgelöst und auf Grund der Berücksichtigung von Kündigungsfristen oder auch Kündigungsfristen, die auf Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Vereinbarungen im Arbeitsvertrag beruhen, erst am 31. Juli 1993 oder später beendet wurde, oder
3. ihr Dienstverhältnis auf Grund eines vor dem 1. Oktober 1993 geschlossenen gerichtlichen Vergleiches erst später beendet wurde.“

Artikel V

Änderung des Sonderunterstützungsgesetzes

Das Sonderunterstützungsgesetz, BGBl. Nr. 642/1973, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 335/1993, wird wie folgt geändert:

1. Im Artikel IV wird die Überschrift von „Aufhebung von Vorschriften“ auf „Schlußbestimmungen“ geändert und folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Abweichend von § 1 Abs. 1 Z 1 lit. a haben die im Abs. 2 angeführten Personen Anspruch auf Sonderunterstützung, wenn sie im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses das 50. Lebensjahr vollendet haben.“

2. Artikel V erhält die Absatzbezeichnung „(1)“; folgender Abs. 2 wird angefügt:

„(2) Artikel IV Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. xxx/1993 tritt mit 1. Oktober 1993 in Kraft.“

Artikel VI

Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 335/1993, wird wie folgt geändert:

1194 der Beilagen

5

1. § 227 Abs. 1 Z 5 lautet:

„5. in dem Zweig der Pensionsversicherung, in dem die letzte vorangegangene Beitragszeit vorliegt,

- a) die Zeiten, während derer der (die) Versicherte nach dem 31. Dezember 1970 wegen Arbeitslosigkeit eine Geldleistung aus der Arbeitslosenversicherung nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, BGBl. Nr. 609, oder Überbrückungshilfe nach dem Überbrückungshilfegesetz, BGBl. Nr. 174/1963, bezog;
- b) die Zeiten, während derer der Anspruch auf Arbeitslosengeld ausschließlich gemäß § 16 Abs. 1 lit. I AIVG geruht hat;
- c) die Zeiten des Anspruchsverlustes auf Arbeitslosengeld gemäß § 10 AIVG;“

2. Nach § 551 wird folgender 552 angefügt:

„§ 552. § 227 Abs. 1 Z 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. xxx/1993 tritt am 1. Oktober 1993 in Kraft.“

Artikel VII

Änderung des Urlaubsgesetzes

Das Urlaubsgesetz, BGBl. Nr. 360/1976, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 833/1992, wird wie folgt geändert:

1. § 2 Abs. 2 lautet:

„(2) Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Arbeitjahres im Verhältnis zu der im Arbeitsjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Arbeitsjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Arbeitsjahres.“

2. § 9 Abs. 1 Z 5 lautet:

„5. Zeitablauf und einvernehmliche Lösung, wenn bereits mehr als die Hälfte des Urlaubsjahres verstrichen ist;“

3. Dem § 9 Abs. 1 wird folgende Z 6 angefügt:

„6. Kündigung seitens des Arbeitnehmers ab dem zweiten Arbeitsjahr, wenn bereits mehr als die Hälfte des Urlaubsjahres verstrichen ist.“

4. § 19 erhält die Bezeichnung § 19 Abs. 1, folgender Abs. 2 wird angefügt:

„(2) § 2 Abs. 2 und § 9 Abs. 1 Z 5 und 6 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. xxx/1993, treten mit 1. Oktober 1993 in Kraft.“

Artikel VIII

Änderung des Angestelltengesetzes

Das Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. xxx/1993 wird wie folgt geändert:

1. Der bisherige § 22 erhält die Bezeichnung § 22 Abs. 1 und lautet:

„§ 22. (1) Während der Kündigungsfrist sind dem Angestellten auf sein Verlangen wöchentlich mindestens acht Arbeitsstunden ohne Schmälerung des Entgeltes freizugeben, bei Kündigung durch den Angestellten mindestens vier Stunden.“

2. Dem § 22 Abs. 1 wird folgender Abs. 2 angefügt:

„(2) Bei Kündigung durch den Angestellten aus einem der in § 23 a Abs. 1 Z 1 lit. a und b und Z 2 genannten Gründe entfällt der Anspruch nach Abs. 1.“

3. Dem § 22 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.“

4. Dem Art. X Abs. 2 wird folgende Z 4 angefügt:

„4. § 22 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. xxx/1993, tritt mit 1. Oktober 1993 in Kraft.“

Artikel IX

Änderung des Gutsangestelltengesetzes

Das Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. xxx/1993, wird wie folgt geändert:

1. Der bisherige § 20 erhält die Bezeichnung § 20 Abs. 1 und lautet:

„§ 20. (1) Während der Kündigungsfrist sind dem Dienstnehmer auf sein Verlangen wöchentlich zwei, im ganzen jedoch nicht mehr als 21 Werktage ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben. Der Dienstnehmer hat die Wahl, ob ihm die Tage einzeln oder bis zum Höchstausmaß von sechs Werktagen innerhalb sechs Wochen in unmittelbarer Aufeinanderfolge zu gewähren sind. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer besteht der Anspruch mindestens im halben Ausmaß. Ergibt diese Berechnung Bruchteile von Tagen, sind diese auf ganze Tage aufzurunden.“

2. Dem § 20 Abs. 1 wird folgender Abs. 2 angefügt:

„(2) Bei Kündigung durch den Dienstnehmer aus einem der in § 22 a Abs. 1 Z 1 lit. a und b und Z 2 genannten Gründen entfällt der Anspruch nach Abs. 1.“

3. Dem § 42 Abs. 5 wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(6) § 20 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. xxx/1993, tritt mit 1. Oktober 1993 in Kraft.“

Artikel X**Änderung des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes**

Das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, zuletzt geändert durch das BGBl. Nr. xxx/1993, wird wie folgt geändert:

1. § 16 lautet samt Überschrift:

„Freizeit während der Kündigungsfrist

§ 16. (1) Während der Kündigungsfrist sind die in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommenen Dienstnehmer auf Verlangen während einer angemessenen Zeit, mindestens jedoch acht Stunden wöchentlich, ohne Schmälerung des Entgelts von ihrer Arbeitsleistung freizustellen.

(2) Die Vorschrift des Abs. 1 gilt für nicht in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommene Dienstnehmer mit der Maßgabe, daß sie wöchentlich in einem Ausmaß von ihrer Arbeitsleistung freizustellen sind, das einem Sechstel ihrer Wochenarbeitszeit entspricht, mindestens jedoch vier Stunden beträgt.

(3) Bei Kündigung durch den Dienstnehmer gebührt die Freistellung unter Entgeltfortzahlung gemäß Abs. 1 und 2 im halben Ausmaß.

(4) Ansprüche gemäß Abs. 1 bis 3 bestehen nicht bei Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung, ausgenommen die Pension gemäß § 253 c des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. 335/1993.“

2. Dem § 27 wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(6) § 16 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. xxx/1993 tritt mit 1. Oktober 1993 in Kraft.“

Artikel XI**Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984**

Die im Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG aufgestellten Grundsätze sowie sonstigen Bestimmungen, die unmittelbar anwendbares Bundesrecht darstellen, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. xxx/1993, werden wie folgt geändert:

1. (Grundsatzbestimmung) § 32 lautet samt Überschrift:

„Freizeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 32. (1) Dem Dienstnehmer ist im Falle der Kündigung oder vier Wochen vor Ablauf des auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrages

nach mindestens dreimonatiger Beschäftigungsdauer auf Verlangen eine freie Zeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren.

(2) Die freie Zeit beträgt bei einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrag und bei 14tägiger Kündigungsfrist zwei Werktage, bei einer Kündigungsfrist von einem Monat drei Werktage, bei einer solchen von zwei Monaten vier Werktage und bei einer zwei Monate übersteigenden Kündigungsfrist fünf Werktage. Die freien Tage können auch aufeinanderfolgend genommen werden.

(3) Bei Kündigung durch den Dienstnehmer gebührt die Freistellung unter Entgeltfortzahlung gemäß Abs. 1 und 2 mindestens im halben Ausmaß. Ergibt diese Berechnung Bruchteile von Werktagen, sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

(4) Ansprüche gemäß Abs. 1 bis 3 bestehen nicht bei Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung, ausgenommen die Pension gemäß § 253 c des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. 335/1993.“

2. (Grundsatzbestimmung) § 67 Abs. 2 lautet:

„(2) Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres.“

3. (Grundsatzbestimmung) § 74 Abs. 1 Z 5 lautet:

„5. Zeitablauf und einvernehmliche Lösung, wenn bereits mehr als die Hälfte des Urlaubsjahres verstrichen ist.“

4. (Grundsatzbestimmung) Dem § 74 Abs. 1 wird folgende Z 6 angefügt:

„6. Kündigung seitens des Dienstnehmers ab dem zweiten Dienstjahr, wenn bereits mehr als die Hälfte des Urlaubsjahres verstrichen ist.“

5. (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Dem § 239 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Die Ausführungsgesetze der Länder zu den §§ 32, 67 Abs. 2, 74 Abs. 1 Z 5 und 6, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. xxx/1993, sind binnen sechs Monaten nach dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.“

Artikel XII**Änderung des ABGB**

Das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch vom 1. Juni 1811, JGS Nr. 946, wird mit Wirkung 1. Oktober 1993 wie folgt geändert:

1194 der Beilagen

7

1. § 1160 samt Überschrift lautet:

„Freizeit während der Kündigungsfrist

§ 1160. (1) Während der Kündigungsfrist sind dem Dienstnehmer auf sein Verlangen wöchentlich mindestens acht Arbeitsstunden ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben, bei Kündigung durch den Dienstnehmer mindestens vier Stunden.

(2) Ansprüche gemäß Abs. 1 bestehen nicht bei Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung, ausgenommen der Pension gemäß § 253 c des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. 335/1993.“

Artikel XIII

Änderung des Schauspielergesetzes

Das Schauspielergesetz, BGBl. Nr. 441/1922, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 304/1978, wird wie folgt geändert:

1. § 36 samt Überschrift lautet:

**„Freizeit während der Kündigungsfrist
(Gastspielurlaub)**

§ 36. Ist der Vertrag für wenigstens fünf Monate geschlossen worden oder hat das Dienstverhältnis wenigstens fünf Monate gedauert, so hat der Unternehmer nach der Kündigung oder in der letzten Spielzeit vor Ablauf der Vertragsdauer dem Mitglieder auf Verlangen eine angemessene freie Zeit in der Gesamtdauer von mindestens acht Tagen, bei Kündigung durch das Mitglied von mindestens vier Tagen auf einmal oder geteilt zu gewähren. Für diese Zeit sind die festen Bezüge zu entrichten.“

2. § 53 Abs. 2 lautet:

„(2) § 36 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. xxx/1993 tritt mit 1. Oktober 1993 in Kraft.“

VORBLATT

Problem:

Gefährdung und Verlust von Arbeitsplätzen von älteren ArbeitnehmerInnen im Zuge der aktuellen Konjunkturschwäche und der dynamischen Strukturanpassung.

Ziel:

Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Älterer durch forcierte Vermittlung und Förderung zur Wiederbeschäftigung, Stabilisierung der Beschäftigung Älterer bzw. materielle Absicherung bei längerer fortdauernder Arbeitslosigkeit und Scheitern des Wiedereinstieges in das Erwerbsleben.

Lösung:

1. Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und zur Beschäftigungssicherung mit den Bestandteilen
 - ausdrückliche gesetzliche Festlegung, daß das Alter als Vermittlungshindernis besondere Vermittlungsbemühungen erfordert und daraus folgend die Forcierung der Vermittlung und Vermittlungsunterstützung durch
 - spezifische Schulungsmaßnahmen für Ältere
 - Einstellungs- und Einschulungsförderung bei Betrieben
 - Einstellungs- und Einschulungsförderung bei gemeinnützigen Einrichtungen und Gebietskörperschaften im Rahmen der Aktion 8000
 - Einbeziehung in Arbeitsstiftungen
 - sonstige individuell ausgerichtete Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen
 - Prävention vor Arbeitslosigkeit durch das Frühwarnsystem
 - Prävention vor Arbeitslosigkeit durch den Ausschluß von Substitution durch ausländische Arbeitskräfte
 - Prävention vor Arbeitslosigkeit durch die Erhöhung des Kündigungsschutzes.
2. Maßnahmen zur Existenzsicherung
 - Erhöhung des Freibetrages bei der Anrechnung des Partnereinkommens auf die Notstandshilfe nach Eintritt der Arbeitslosigkeit ab dem 50. Lebensjahr um 100% bzw. um 200% ab dem 55. Lebensjahr
 - Verlängerung des Schulungsarbeitslosengeldes für Teilnehmer an Arbeitsstiftungen
 - Gewährung der Sonderunterstützung im Bergbau für Männer ab dem 50. Lebensjahr
 - Einführung einer altersspezifischen Kurzarbeitsbeihilfe.

Alternative:

Akzeptanz steigender Arbeitslosigkeit Älterer und überproportionale Belastung des öffentlichen Haushalts und der Systeme der sozialen Sicherheit.

Kosten:

Mehraufwendungen aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung:

Jahr	1993	1994	1995	1996
Mehraufwand in Mio. S	175,5	288	225	225

Bei den Kosten werden die Minderausgaben durch die Aufhebung der Bestimmungen über das vierjährige Altersarbeitslosengeld berücksichtigt. Weiters wird die Zahl der von Arbeitslosigkeit betroffenen

1194 der Beilagen

9

älteren Arbeitnehmer durch das vorliegende Maßnahmenpaket sinken und damit der sich aus der Lohnentwicklung ergebende Anstieg der Leistungen ausgeglichen. Auf die Finanziellen Erläuterungen wird verwiesen.

EG-Konformität:

Keine entgegenstehenden Vorschriften der Europäischen Gemeinschaften hinsichtlich sozialpolitischer Maßnahmen.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Vor dem Hintergrund einschneidender Veränderungen in der internationalen Arbeitsteilung sowie eines immer dynamischeren Strukturwandels in den westeuropäischen Volkswirtschaften, der insbesondere durch die Realisierung des EG-Binnenmarktes und die Öffnung der Ostländer ausgelöst wird, führt die gegenwärtige Konjunkturabschwächung weltweit zu massiven Problemen am Arbeitsmarkt und bei der finanziellen Absicherung der sozialstaatlichen Systeme.

Österreich ist es angesichts dieser ungünstigen internationalen Rahmenbedingungen gelungen, die Entwicklung am Arbeitsmarkt unter Kontrolle zu halten. Nach einer jüngsten Prognose der OECD wird Österreich im Jahr 1993 eine Arbeitslosenrate von 4,4% aufweisen und damit neben Japan, Luxemburg und der Schweiz zu den Ländern mit der geringsten Arbeitslosigkeit im OECD-Raum zählen.

Trotz dieser im internationalen Vergleich relativ guten Gesamtsituation am Arbeitsmarkt hat in den letzten Jahren insbesondere die Altersarbeitslosigkeit in besorgniserregender Weise zugenommen.

Für die massive Verschlechterung der Arbeitsmarktchancen Älterer sind eine Reihe von Gründen verantwortlich. 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.

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 rasche Wiedererlangung eines Arbeitsplatzes ermöglichen und erleichtern. Mit diesen Instrumenten soll die Beschäftigung der älteren Jahrgänge der Arbeitskräfte gesichert und damit entscheidend zu einer Änderung jener gesellschaftlichen Grundhaltung beigetragen werden, die dazu neigt, in der Altersgruppe über 50 Jahren im Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt den bevorzugten Weg zur Lösung von Beschäftigungsproblemen zu suchen.

Ein umfassendes Maßnahmenpaket für Ältere zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und zur Stabilisierung der Beschäftigung ist aus volkswirtschaftlichen und sozialpolitischen Gründen, aber auch wegen der ausgewogenen Verteilung der Finanzierung des Sozialsystems unverzichtbar.

Im einzelnen sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

1. Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und zur Beschäftigungssicherung mit den Bestandteilen

- ausdrückliche gesetzliche Festlegung, daß das Alter als Vermittlungshindernis besondere Vermittlungsbemühungen erfordert und daraus folgend die Forcierung der Vermittlung und Vermittlungsunterstützung durch
 - spezifische Schulungsmaßnahmen für Ältere
 - Einstellungs- und Einschulungsförderung bei Betrieben
 - Einstellungs- und Einschulungsförderung bei gemeinnützigen Einrichtungen und Gebietskörperschaften im Rahmen der Aktion 8000
 - Einbeziehung in Arbeitsstiftungen
 - sonstige individuell ausgerichtete Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen
 - Prävention vor Arbeitslosigkeit durch das Frühwarnsystem
 - Prävention vor Arbeitslosigkeit durch den Ausschluß von Substitution durch ausländische Arbeitskräfte
 - Prävention vor Arbeitslosigkeit durch die Erhöhung des Kündigungsschutzes.

2. Maßnahmen zur Existenzsicherung

- Im Fall von längerdauernder Arbeitslosigkeit und von Scheitern von Reintegrationsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt soll die Existenzsicherung der älteren Personen nach dem Arbeitslosengeldbezug durch die Erhöhung des Freibetrages bei der Anrechnung des Partnereinkommens auf die Notstandshilfe nach Eintritt der Arbeitslosigkeit ab dem 50. Lebensjahr um 100% bzw. um 200% ab dem 55. Lebensjahr erfolgen.
- Verlängerung des Schulungsarbeitslosengeldes für Teilnehmer an Arbeitsstiftungen.
- Gewährung der Sonderunterstützung im Bergbau für Männer ab dem 50. Lebensjahr.
- Einführung einer altersspezifischen Kurzarbeitsbeihilfe.

Die Zuständigkeit des Bundes zur Gesetzgebung und Vollziehung dieser Angelegenheiten stützt sich auf die Kompetenztatbestände Arbeitsrecht und Sozialversicherungswesen (Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG).

Besonderer Teil

Zu Artikel I:

Zu Z 1 (§ 16 AMFG):

Durch die vorgesehene ausdrückliche Erwähnung des Alters als besondere Erschwernis bei der

Vermittlung soll der Entwicklung des Arbeitsmarktes in den letzten Jahren Rechnung getragen und für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Gegensteuerung eine klare gesetzliche Grundlage geschaffen werden. Der umfassende Begriff der Behinderung entspricht dem aktuellen Wissensstand.

Zu Z 2 (§ 29 Abs. 2 lit. b AMFG):

Die vorgesehene Ergänzung in der lit. b soll die Herabsetzung der Mindestarbeitszeit älterer Arbeitnehmer bei Kurzarbeit auf weniger als zwei Fünftel der Normalarbeitszeit bis zur Untergrenze von 15 Prozent ermöglichen. Gleichzeitig soll der Durchrechnungszeitraum, in dem dieses Arbeitszeitmaß insgesamt erfüllt werden muß, auf die gesamte Dauer der Kurzarbeit, die bei den Älteren längstens ein Jahr betragen kann, ausgedehnt werden.

Zu Z 3, 4 und 5 (§ 45 a AMFG):

Im Hinblick auf die besonderen Schwierigkeiten älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt soll eine ausdrückliche Regelung für diese Personengruppe im Rahmen des durch das Bundesgesetz vom 18. Dezember 1992, BGBl. Nr. 18/1993, bereits EWR-konform gestalteten „Frühwarnsystems“ verankert werden.

Dadurch soll erreicht werden, daß bereits vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses arbeitsmarktpolitische und arbeitsrechtliche Schritte (Artikel II) gesetzt werden können. Die frühzeitige Kenntnis über die Größenordnung und die persönlichen Umstände der betroffenen Arbeitnehmer ermöglicht es, den Arbeitsplatz zu sichern oder durch besondere Vermittlungsanstrengungen eine drohende, längere Phase der Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Nicht betroffen ist die Auflösung von Arbeitsverhältnissen von Arbeitnehmern, die das Anfallsalter für eine Alterspension in der gesetzlichen Pensionsversicherung erreicht haben, weil der Schutzzweck des Frühwarnsystems in derartigen Fällen nie zutreffen kann.

Die vorgesehene Neuregelung soll dann Platz greifen, wenn der Arbeitgeber unabhängig von der Betriebsgröße beabsichtigt, die Arbeitsverhältnisse von fünf oder mehr älteren Arbeitnehmern innerhalb eines Zeitraumes von dreißig Tagen aufzulösen.

Zu Art. I Z 6 (§ 53 Abs. 4 und 5), Art. II Z 3 (§ 171 Abs. 1b ArbVG), Art. III Z 2 (§ 34 Abs. 9 AuslBG), Art. IV Z 6 (§ 79 Abs. 5 und 6 AIVG) und Art. V Z 2 (Art. V Abs. 2 SUG):

Dabei handelt es sich lediglich um die im Sinne der legislatischen Richtlinien verfaßten Inkrafttretensbestimmungen.

Zu Artikel II:**Zu 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 im Sinne der lit. a erheblich beeinträchtigen. Voraussetzung für diese Verstärkung des Kündigungsschutzes ist, daß der ältere Arbeitnehmer im Betrieb bzw. Unternehmen langjährig beschäftigt ist.

Kann zB 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.

Zu Z 2 (§ 109 Abs. 3 zweiter Satz 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 16 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 Ausländerbeschäftigungsgesetz aufgenommen werden.

Um zu gewährleisten, daß die Kündigung eines älteren Arbeitnehmers keinen Ablehnungsgrund darstellt, wenn der Arbeitnehmer aus Gründen, die in keinem Zusammenhang mit dessen höherem Lebensalter stehen, nicht mehr über die Eignung zur Ausführung der mit dem bisherigen oder einem vergleichbaren anderen 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 eine gleichartige Tätigkeit wie der gekündigte ältere Arbeitnehmer ausüben soll, zu erfolgen.

Ist die Kündigung oder Nichteinstellung eines älteren Arbeitnehmers offenkundig auf mangelnden Arbeitskräftebedarf eines Saisonbetriebes außerhalb

der Saison zurückzuführen, wird der neue Ablehnungsstatbestand nicht verwirklicht sein.

Zu Artikel IV:**Zu Z 1 und 2 (§ 9 Abs. 1 und § 10 Abs. 1):**

Der Verwaltungsgerichtshof hat vor kurzer Zeit entschieden, daß Maßnahmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, wie zB ein Arbeitstraining, keine Nach- oder Umschulung darstellen und daher im Falle der Weigerung eines Arbeitslosen an einer derartigen Maßnahme teilzunehmen, das Arbeitslosengeld (die Notstandshilfe) nicht entzogen werden kann. Mit der vorgesehenen Ergänzung soll diese Gesetzeslücke geschlossen werden.

Zur Sicherung des Anspruches auf Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe hat der Arbeitslose in den vom Arbeitsamt nach der Situation auf dem Arbeitsmarkt festgesetzten Abständen beim Arbeitsamt zwecks Arbeitsvermittlung vorzusprechen. Mit der vorgesehenen Gesetzesergänzung soll festgelegt werden, daß der Arbeitslose darüber hinaus alle gebotenen Anstrengungen von sich aus zu unternehmen hat, um eine Beschäftigung zu erlangen, soweit ihm dies nach seinen persönlichen Fähigkeiten zumutbar ist. Im allgemeinen kann davon ausgegangen werden, daß eine Bewerbung pro Woche sicher das Minimum an zu erwartender Anstrengung darstellt. In jenen konkreten Fällen, in denen nach Auffassung des Beraters vom Arbeitslosen nicht die entsprechenden Eigeninitiativen zur Erlangung einer Beschäftigung gesetzt werden, soll das Arbeitsmarktservice den Arbeitslosen auffordern, eine bestimmte Zeit eine vorgegebene Zahl von Bewerbungen anhand von Unterlagen nachzuweisen. Bei dieser Maßnahme ist jedoch nicht an eine schematische Vorgangsweise gedacht, vielmehr wird bei der Festsetzung der Zahl der Bewerbungen auf das Alter, den Gesundheitszustand, die Bildung und Ausbildung des Arbeitslosen entsprechend Bedacht zu nehmen sein. Sofern der Arbeitslose nicht bereit ist, dieser Aufforderung des Arbeitsmarktservice zu entsprechen, soll er für vier Wochen (im Wiederholungsfall für sechs bzw. acht Wochen) den Anspruch auf Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe verlieren. Die Zeiten des Anspruchsverlustes verlängern sich um die in ihnen liegenden Zeiträume, während derer Krankengeld bezogen wurde. Die übrigen Bestimmungen sind geltendes Recht.

Zu Z 3 (§ 18 Abs. 2 lit. c und Abs. 4 AIVG):

Die bisherige „Krisenregionsregelung“ wird abgelöst. An ihre Stelle soll für ältere Arbeitslose, denen keine zumutbare Beschäftigung vermittelt werden kann, eine Begünstigung bei der Anrechnung des Einkommens von Ehepartnern oder Lebensgefährten auf die Notstandshilfe treten (siehe unten zu Z 8).

Zu Z 4 und 5 (§ 18 Abs. 5 und 6 AIVG):

Für Arbeitslose, die zur Wiedererlangung eines Arbeitsplatzes im Rahmen einer Einrichtung eines oder mehrerer Unternehmen (Arbeitsstiftung) an einer Maßnahme zur Aus- oder Weiterbildung teilnehmen, soll die mögliche Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes ausgedehnt werden, wobei vor allem die besondere Bedürfnislage älterer Arbeitnehmer gebührend berücksichtigt wird. Durch die intensive Betreuung der Älteren im Rahmen der Arbeitsstiftungen (in der Regel zumindest im Ausmaß der halben Arbeitsauslastung) sollen die im Vorfeld einer Arbeitsvermittlung gelegenen Probleme und Defizite behoben und entsprechende Schritte wie zB berufliche Beratungs- und Orientierungsmaßnahmen, Förderung der Selbstaktivität sowie Ausbildungsmaßnahmen mit dem Ziel der Reintegration in den Arbeitsmarkt gesetzt werden. Der von der Arbeitsstiftung erstellte Maßnahmenplan für die Älteren wird vom Landesarbeitsamt geprüft und anerkannt. Inwieweit Personen nach Arbeitsversuchen bzw. kurzfristigen Beschäftigungen wieder in Maßnahmen der Arbeitsstiftung einbezogen werden können, ist im Konzept gemäß § 18 Abs. 6 lit. a zu regeln.

Weiters soll ähnlich wie bei der Kurzarbeit die Zustimmung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften zum Gesamtkonzept der Arbeitsstiftung und nicht nur beschränkt auf die Zuschußleistung erteilt werden. Für die bisher anerkannten Maßnahmen tritt dadurch keine Änderung ein.

Zu Z 6 und 8 (§ 22 Abs. 1 und § 36 Abs. 3 lit. B sublit. b):

Im § 22 Abs. 1 wird die Überleitung der älteren Notstandshilfebezieher in die Alterspension bei Erreichung der Altersgrenze sichergestellt.

Im Hinblick auf die für ältere Personen besonders nachteiligen Auswirkungen der Einkommensanrechnung von Ehepartnern oder Lebensgefährten auf die Notstandshilfe soll der Freibetrag für diesen Bezieherkreis erhöht werden. Voraussetzung dafür ist, daß das Arbeitsamt nach Anhörung des Vermittlungsausschusses bei der Zuerkennung und Verlängerung der Notstandshilfe jeweils zur Überzeugung gelangt ist, daß trotz forcierter Vermittlungsbemühungen und Vermittlungsunterstützung durch spezifische Qualifizierungsmaßnahmen, Einstellungs- und Einschulungsförderung bei gemeinnützigen Einrichtungen und Gebietskörperschaften, Errichtung von Beschäftigungsgesellschaften, sonstiger individuell ausgerichteter Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Arbeitsstiftungen die Arbeitslosigkeit nicht beendet werden konnte.

Die Erhöhung der Freigrenzen ist dadurch gerechtfertigt, daß die Vermittlungsschwierigkeiten bei Eintritt der Arbeitslosigkeit nach dem 50.

Lebensjahr signifikant zunehmen und daß durch die erforderliche vorangegangene Mindestbeschäftigungszeit von 240 Monaten bzw. 1040 Wochen entsprechende Beitragszeiten vorliegen. Durch diese Erhöhung wird auch vermieden, daß für den noch in Beschäftigung stehenden Partner ein Anreiz besteht, die Arbeitstätigkeit zu beenden, um der Einkommensanrechnung zu entgehen.

Zu Z 7 (§ 25 Abs. 2 und 6):

Zur Bekämpfung von Schwarzarbeit soll festgelegt werden, daß Bezieher von Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe, die eine Beschäftigung mit einem Verdienst über der Geringfügigkeitsgrenze ausüben oder ausgeübt haben und denen sohin mangels Arbeitslosigkeit kein Arbeitslosengeld bzw. keine Notstandshilfe gebührt, nicht nur das unberechtigt bezogene Arbeitslosengeld (Notstandshilfe) zurückzahlen haben, sondern auch mit einer Sanktion, in Form des Verlustes von Arbeitslosengeld (Notstandshilfe) für vier Wochen, belegt werden.

Zu Z 9 (§ 36 Abs. 3 lit. B sublit. e):

Die Bemessung der Notstandshilfe für die jeweilige Bezugsdauer bei schwankendem Partner-einkommen auf der Basis des durchschnittlichen Einkommens der letzten drei vollen Monate bewirkt eine wesentliche Verwaltungsvereinfachung.

Zu Z 10 (§ 76 Abs. 3):

Zur Verwaltungsentlastung soll der Vermittlungsausschuß beim Arbeitsamt einstimmig beschließen können, daß er in bestimmten Anheförfällen eine Pauschalermächtigung erteilt und nachträglich informiert wird.

Zu Z 12 (§ 80 und § 81 AIVG):

§ 80 Abs. 1 sieht die Aufhebung der Bezugsmöglichkeit von Arbeitslosengeld für die Dauer von 209 Wochen und der Regionsverordnung vor. Die an die Stelle dieser Bestimmungen tretende Neuregelung über die Erhöhung des Freibetrages bei der Notstandshilfe um 100 bzw. 200% soll vorerst bis Ende 1995 gelten (§ 80 Abs. 2). Zur Wahrung erworbener Ansprüche sind vor dem Außerkrafttreten der Regionsregelung Ende Juni dieses Jahres bzw. der Neuregelung Ende 1995 gestellte Anträge noch nach dem alten Recht zu beurteilen.

Weiters sollen ältere Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis unter der begründeten Annahme aufgelöst wurde, daß die Existenzsicherung durch die längere Bezugsmöglichkeit von Arbeitslosengeld auf Grund der Regionsverordnung gewährleistet ist,

noch weiter anspruchsbegründende Anträge einbringen können. Dadurch sollen insbesondere die Ansprüche jener Arbeitnehmer gewahrt werden, welche nach Ablauf einer längeren Kündigungsfrist oder zu einem durch gerichtlichen Vergleich bestimmten Termin nach dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes arbeitslos werden.

Zu Artikel V Z 1 (Artikel IV Abs. 3 SUG):

Die Entwicklung des österreichischen Bergbaues in den letzten Jahrzehnten ist durchwegs gekennzeichnet von starken personellen Einschränkungen, Stilllegungen von Bergbau-Teilbereichen (Reviere, Gruben) und generellen Schließungen ganzer Bergbaubetriebe.

In diesem Zusammenhang sind in letzter Zeit die zum Teil bereits vollzogenen und noch angekündigten erheblichen Personalreduzierungen im Kohlen-, Erz- und Magnesitbergbau, wo diese Personalanpassungsmaßnahmen in den letzten fünf Jahren zu einem Abbau von rund einem Drittel der Beschäftigten führten, die Stilllegungen der Grubenbetriebe „Zangtal und Karlschacht“ der Graz-Köflacher Eisenbahn- und Bergbaugesellschaft m.b.H., die Stilllegung des Bergbaues Mittersill der Wolfram Bergbau- und Hüttengesellschaft m.b.H. und die geplanten Schließungen der Bergbaubetriebe der Bleiberger Bergwerks-Union, Salzach-Kohlenbergbau GmbH. und Wolfsegg-Traunthaler Kohlenwerks GesmbH., hervorzuheben.

Zum sozialen Schutz der von dieser Entwicklung besonders betroffenen alten und verdienten Bergleute ist nicht zuletzt auf Grund der unter schwierigsten Bedingungen geleisteten Arbeit die Herabsetzung der Anspruchsvoraussetzungen für die Sonderunterstützung auf das 50. Lebensjahr zur Vermeidung sozialer Härten ein begründetes Erfordernis.

Zu den Artikeln I bis VI:

Weiters soll im Gesetzentwurf das Inkrafttreten des Gesetzes vom 1. Juli 1993 auf 1. Oktober 1993 geändert und durch eine Ergänzung im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (Artikel VI) bestimmt werden, daß Zeiten des Anspruchsverlustes auf Arbeitslosengeld gemäß § 10 AIVG als Ersatzzeiten in der Pensionsversicherung gelten (§ 227 Abs. 1 Z 5 lit. c ASVG).

Zu Artikel VII:

Die Änderung der Urlaubsregelung berührt nicht die sonstigen Grundsätze des Urlaubsrechts. Durch die Aliquotierung des Urlaubsanspruchs im ersten Arbeitsjahr bei Selbstkündigung des Arbeitnehmers soll verhindert werden, daß wegen der vom

Arbeitnehmer herbeigeführten Auflösung des Arbeitsverhältnisses kurzfristige Beschäftigungszeiten zu unangemessen langen Urlaubsansprüchen führen. Die Höhe der Abfindung (§ 10 UrlG) richtet sich nach dem aliquoten Urlaubsanspruch, wie er sich aus § 2 Abs. 2 des Entwurfes ergibt; eine zweifache Aliquotierung findet nicht statt. Durch § 9 Abs. 1 Z 5 ist sichergestellt, daß auch die Saisonbeschäftigten mit den übrigen Arbeitnehmern gleichgestellt sind, dh., daß sie nach Ablauf von sechs Monaten die volle Urlaubsentschädigung erhalten.

Zu den Artikeln VIII bis XIII:

Im Kündigungszeitraum soll von Arbeitnehmern eine bestimmte Freizeit ohne Schmälerung des Entgelts und ohne Begründungspflicht beansprucht werden können. Bei Selbstkündigung soll den Arbeitnehmern jedoch dieser Freistellungsanspruch nur im halben Ausmaß zustehen. Im Pensionsfall — mit Ausnahme der Gleitpension — entfällt dieser Anspruch zur Gänze.

Finanzielle Erläuterungen

Hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen ist zu bemerken:

1. Die Umsetzung der vorgeschlagenen aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und die Durchführung der vorgesehenen gesetzlichen Vorschriften werden für den Bund keine vermehrten Ausgaben verursachen. Der damit verbundene Aufwand wird aus dem Beitragsaufkommen zur Arbeitslosenversicherung bestritten.

Die jährlichen Ausgaben aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung für vermittlungunterstützende Maßnahmen werden ca. 230 Millionen Schilling betragen.

Dem prognostizierten Aufwand von 230 Millionen Schilling liegen quantifizierte Zielsetzungen bezüglich zusätzlicher Beschäftigungs- und Arbeitsmarktentlastungseffekte im Gesamtausmaß von jährlich 4 000 älteren arbeitslosen Personen zugrunde. Diese zusätzlichen Effekte werden durch intensivierete Vermittlungseinsätze (Intensivberatung und -vermittlung; Berufsorientierung; Betriebskontakte), Beobachtung des Zusammenhanges von Kündigungen älterer Arbeitnehmer/innen und beantragten Beschäftigungsbewilligungen für ausländische Arbeitskräfte (Versagung von Beschäftigungsbewilligungen bei Substitution) und forcierte Vermittlungunterstützung (Schulungsmaßnahmen und beschäftigungspolitische Maßnahmen wie Aktion 8000, Einstellungsbeihilfen usw.) erzielt.

Die Bedeckung dieser Ausgaben ist im Rahmen des jährlichen Budgets für aktive Arbeitsmarktpoli-

tik vorgesehen und wird durch entsprechende Umschichtungen zwischen den einzelnen Maßnahmenvoranschlägen sichergestellt.

2. Die Mehraufwendungen für die sonstigen Maßnahmen werden voraussichtlich folgende Kosten in der Arbeitslosenversicherung verursachen:

a) Verbesserung für ältere Notstandshilfebezieher bei der Einkommensanrechnung.

Bei der Ermittlung des Potentials der Notstandshilfebezieher, bei denen die Freigrenzen erhöht werden, wird von den Notstandshilfebeziehern über dem 51. Lebensjahr (100%-Erhöhung) und über dem 56. Lebensjahr (200%-Erhöhung) ausgegangen. Es wird angenommen, daß alle diese Bezieher die Voraussetzung des einjährigen Arbeitslosengeldbezuges nach der Altersgrenze von 50 bzw. 55 erfüllen, dafür werden aber allfällige Ablehnungsfälle vernachlässigt. Steigt die Altersarbeitslosigkeit im selben Ausmaß wie 1992, nämlich um 23%, so beträgt das Potential 8 090 Personen über dem 51. Lebensjahr bzw. 3 260 Personen über dem 56 Lebensjahr.

Nach den statistischen Auswertungen erfolgt in 16% dieser Fälle eine Einkommensanrechnung. Durch die Erhöhung der Freigrenzen steigt die durchschnittliche Notstandshilfe auf einen Wert von 92% des Arbeitslosengeldes, wodurch sich ein Mehraufwand von S 2 342 monatlich inkl. Sozialversicherungsbeiträge für insgesamt 1 815 Personen ergibt. Der Gesamtmehraufwand für ein Jahr beträgt sohin rund 51 Millionen Schilling.

b) Schulungsarbeitslosengeld.

Die Zahl der in Arbeitsstiftungen Auszubildenden wird 1993 und in den nächsten Jahren im Jahresdurchschnitt zwischen 1 200 und 1 500 Personen liegen, wovon die vorliegende Regelung ca. 10% verursacht. Die Mehraufwendungen für ca. 135 Personen bei einem durchschnittlichen Arbeitslosengeld von S 10 500,- monatlich netto bzw. S 14 637,- inkl. Sozialversicherungsbeiträge betragen daher jährlich 23,7 Millionen Schilling.

c) Sonderunterstützung im Bergbau für Männer ab dem 50. Lebensjahr.

Derzeit besteht die Bezugsmöglichkeit ab dem 55. Lebensjahr. Laut Versicherungsanstalt des Österreichischen Bergbaues beträgt die Zahl der männlichen Versicherten in den Jahrgängen 50 bis 54 im Durchschnitt 220. Davon sind 40% Angestellte, die frühestens mit 55 in die Sonderunterstützung wechseln, sodaß mit einem Zugang von 60% zu rechnen ist und die Zahl der Bezieher um 660 Personen ansteigt.

Die schwierige Situation im Österreichischen Bergbau führt aber jedenfalls zu diesem Zugang in die Arbeitslosigkeit, wobei von einem Anspruch auf das höchste Arbeitslosengeld auszugehen ist. Zu rechnen ist daher nur die Differenz zur Sonderunterstützung, die pro Person und Jahr im Durchschnitt S 70 000,- beträgt.

Die Mehrkosten für die Sonderunterstützung betragen sohin jährlich 46,2 Millionen Schilling.

d) Altersspezifische Kurzarbeitsbeihilfe.

Ein Ansteigen der Kurzarbeit wurde bereits im Budget 1993 berücksichtigt. Bei gleichbleibender Struktur der Kurzarbeit ist daher durch diese Maßnahme mit keiner bzw. nur geringfügiger Mehrbelastung zu rechnen.

3. Den Mehraufwendungen stehen aber Minderungen durch die Aufhebung der Bestimmungen über das Altersarbeitslosengeld und der Regionsverordnung gegenüber. Der Zugang in das Altersarbeitslosengeld betrug in den letzten zwei Jahren 870 Personen im Monatsdurchschnitt. Diesen Personen kann künftig das Arbeitslosengeld nur mehr 52 Wochen und anschließend die um 8 vH niedrigere Notstandshilfe gewährt werden. Ausgehend von dem durchschnittlichen Altersarbeitslosengeld von S 9 400,- monatlich bzw. inkl. Sozialversicherungsbeiträge von S 13 160,- monatlich (brutto) ergibt sich eine Einsparung von S 1 050,- monatlich pro Person, die ein Jahr nach dem Inkrafttreten wirksam wird. Der Einsparungseffekt beträgt 126 Millionen Schilling pro Jahr und kommt bei Inkrafttreten der Regelung mit 1. Juli 1993 ab Juli 1994 zur Anwendung.

Textgegenüberstellung

AMFG – Geltende Fassung

§ 16. Das Bundesministerium für soziale Verwaltung hat nach Anhörung des Beirates für Arbeitsmarktpolitik zu verordnen, daß Personengruppen, deren Vermittlung im Hinblick auf ihre persönlichen Verhältnisse, wie 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.

§ 29. (1) Beihilfen gemäß § 27 Abs. 1 lit. d können bei empfindlichen Störungen der Wirtschaft den Dienstgebern für die als Kurzarbeiterunterstützung geleistete Entschädigung im Sinne des Abs. 2 gewährt werden, wenn

- a) diese Störungen voraussichtlich längere Zeit andauern werden,
- b) das Arbeitsamt rechtzeitig verständigt wurde und in einer zwischen den Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung und dem Dienstgeber durchzuführenden Beratung, der von der Arbeitsmarktverwaltung der Betriebsrat beizuziehen ist, unter Bedachtnahme auf die nach diesem Bundesgesetz möglichen Maßnahmen keine andere Lösungsmöglichkeit für die bestehenden Beschäftigungsschwierigkeiten gefunden wurde und
- c) zwischen den für den Wirtschaftszweig in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Dienstgeber und der Dienstnehmer Vereinbarungen über die Leistung einer Entschädigung während der Kurzarbeit getroffen werden.

Die Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung haben die gemäß lit. c in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Dienstgeber und der Dienstnehmer von einer Beratung gemäß lit. b zu verständigen; diese sind berechtigt, an der Beratung teilzunehmen.

(2) Durch die Vereinbarung muß hinsichtlich des Beschäftigtenstandes, der Arbeitszeit und der Entschädigung sichergestellt sein:

- a) während der Kurzarbeit wird der Beschäftigtenstand aufrechterhalten, es sei denn, daß das Arbeitsamt in besonderen Fällen eine Ausnahme bewilligt,
- b) in zwei aufeinanderfolgenden Wochen wird im Betrieb insgesamt mindestens zwei Fünftel der jeweils durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit gearbeitet,
- c) nicht voll beschäftigten Dienstnehmern wird durch den Dienstgeber, wenn die ausfallende Arbeitszeit innerhalb zweier aufeinanderfolgender Wochen mindestens ein Fünftel der jeweils durch Gesetz oder Kollektivvertrag

AMFG – Vorgeschlagene Fassung

§ 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 oder Behinderung oder vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses, erschwert ist, bei der Arbeits- und Lehrstellenvermittlung besonders zu berücksichtigen sind. Gesetzliche Regelungen über die bevorzugte Arbeitsvermittlung werden hiedurch nicht berührt.

§ 29. (1) ...

(2) Durch die Vereinbarung muß hinsichtlich des Beschäftigtenstandes, der Arbeitszeit und der Entschädigung sichergestellt sein:

- a) ...
- b) in zwei aufeinanderfolgenden Wochen wird im Betrieb insgesamt mindestens zwei Fünftel, von Arbeitnehmern über 50 Jahren im Kurzarbeitszeitraum von längstens einem Jahr insgesamt mindestens 15 vH, der jeweils durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit gearbeitet und
- c) ...

AMFG – Geltende Fassung

vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit beträgt, für den Arbeitsausfall als Kurzarbeiterunterstützung eine Entschädigung geleistet. Die Kurzarbeiterunterstützung beträgt für jede ausgefallene Arbeitsstunde mindestens ein Achtel des Tagessatzes des Arbeitslosengeldes.

(3) Als Tagessatz des Arbeitslosengeldes im Sinne des Abs. 2 lit. c gilt der Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes (§ 21 Abs. 3 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977), den der betreffende Dienstnehmer im Falle der Arbeitslosigkeit unter Zugrundelegung seines Arbeitsverdienstes bei Vollarbeit beziehen würde. An Stelle der Tagessätze können Pauschalsätze treten, die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter Bedachtnahme auf den Wochenbeziehungsweise Monatsverdienst, einen allfälligen Alleinverdienerabsetzbetrag und die Anzahl der Kinder laut Familienbeihilfenkarte des von Kurzarbeit betroffenen Dienstnehmers festgesetzt werden.

(4) Die Vereinbarungen müssen auf bestimmte Zeit abgeschlossen werden.

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

1. von mindestens fünf Arbeitnehmern in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Beschäftigten, oder
2. von mindestens fünf vH 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,

innerhalb eines Zeitraumes von 30 Tagen aufzulösen.

(2) Die Anzeige gemäß Abs. 1 ist mindestens 30 Tage vor der ersten Erklärung der 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.

(3) Die Anzeige nach Abs. 1 hat Angaben über die Gründe für die beabsichtigte Auflösung der Arbeitsverhältnisse und den Zeitraum, in dem diese vorgenommen werden soll, die Zahl und die Verwendung der regelmäßig beschäftigten

AMFG – Vorgeschlagene Fassung

...

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

1. von mindestens fünf Arbeitnehmern in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Beschäftigten, oder
2. von mindestens fünf vH 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 Erklärung der 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) ...

AMFG – Geltende Fassung

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 1 a und Abs. 1 a 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 eine Auflösung von Arbeitsverhältnissen im Sinne des Abs. 1 bezwecken, 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 Auflösung von Arbeitsverhältnissen notwendigen Beratungen durchzuführen, denen insbesondere der Arbeitgeber, der Betriebsrat und die für den jeweiligen Wirtschaftszweig in Betracht kommenden gesetzlichen Interessenvertretungen und kollektivvertragsfähigen freiwilligen Berufsvereinigungen 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.

AMFG – Vorgeschlagene Fassung

(4) ...

(5) ...

(6) ...

(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.

AMFG – Geltende Fassung

(8) Das Landesarbeitsamt kann nach Anhörung des Verwaltungsausschusses die Zustimmung zum Ausspruch der Kündigung vor Ablauf der Frist des Abs. 2 erteilen, wenn hierfür 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.

§ 53. . . .

(4) Die §§ 27 a, 35 a und 45 a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 18/1993 treten gleichzeitig mit dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum in Kraft.

ArbVG – Geltende Fassung

Anfechtung von Kündigungen

§ 105. (1) Der Betriebsinhaber hat vor jeder Kündigung eines Arbeitnehmers den Betriebsrat zu verständigen, der innerhalb von fünf Arbeitstagen hiezu Stellung nehmen kann.

(2) Der Betriebsinhaber hat auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem innerhalb der Frist zur Stellungnahme über die Kündigung zu beraten. Eine vor Ablauf dieser Frist ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam, es sei denn, daß der Betriebsrat eine Stellungnahme bereits abgegeben hat.

(3) Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der in Abs. 1 genannten Frist nicht ausdrücklich zugestimmt, so kann diese beim Gericht angefochten werden, wenn

AMFG – Vorgeschlagene Fassung

(8) ...

§ 53. . . .

(4) Die §§ 27 a und 35 a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 18/1993 treten gleichzeitig mit dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum in Kraft.

(5) Die §§ 16 und 29 Abs. 2 lit. b in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. xxx/1993 und 45 a in der Fassung der Bundesgesetze BGBl. Nr. 18/1993 und xxx/1993 treten mit 1. Oktober 1993 in Kraft.

ArbVG – Vorgeschlagene Fassung

Anfechtung von Kündigungen

§ 105. (1) ...

(2) ...

(3) Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der in Abs. 1 genannten Frist nicht ausdrücklich zugestimmt, so kann diese beim Gericht angefochten werden, wenn

ArbVG – Geltende Fassung

1.
2. die Kündigung sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Arbeitnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, daß die Kündigung
 - a) durch Umstände, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder
 - b) durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, begründet ist.

Umstände gemäß lit. a, die ihre Ursache in einer langjährigen Beschäftigung als Nachtschwerarbeiter (Art. VII NSchG) haben, dürfen zur Rechtfertigung der Kündigung nicht herangezogen werden, wenn der Arbeitnehmer ohne erheblichen Schaden für den Betrieb weiterbeschäftigt werden kann.

Hat der Betriebsrat gegen eine Kündigung gemäß lit. b ausdrücklich Widerspruch erhoben, so ist die Kündigung des Arbeitnehmers sozial ungerechtfertigt, wenn ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte für den Gekündigten eine größere soziale Härte als für andere Arbeitnehmer des gleichen Betriebes und derselben Tätigkeitssparte, deren Arbeit der Gekündigte zu leisten fähig und willens ist, ergibt. Bei älteren Arbeitnehmern sind sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, als auch beim Vergleich sozialer Gesichtspunkte der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß besonders zu berücksichtigen.

Mitwirkung bei Betriebsänderungen

§ 109. (1) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat von geplanten Betriebsänderungen ehestmöglich, jedenfalls aber so rechtzeitig vor der Betriebsänderung in Kenntnis zu setzen, daß eine Beratung über deren Gestaltung noch durchgeführt werden kann. Als Betriebsänderungen gelten insbesondere

ArbVG – Vorgeschlagene Fassung

1.
2. die Kündigung sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Arbeitnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, daß die Kündigung
 - a) durch Umstände, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren, oder
 - b) durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, begründet ist.

Umstände gemäß lit. a, die ihre Ursache in einer langjährigen Beschäftigung als Nachtschwerarbeiter (Art. VII NSchG) haben, dürfen zur Rechtfertigung der Kündigung nicht herangezogen werden, wenn der Arbeitnehmer ohne erheblichen Schaden für den Betrieb weiterbeschäftigt werden kann.

Hat der Betriebsrat gegen eine Kündigung gemäß lit. b ausdrücklich Widerspruch erhoben, so ist die Kündigung des Arbeitnehmers sozial ungerechtfertigt, wenn ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte für den Gekündigten eine größere soziale Härte als für andere Arbeitnehmer des gleichen Betriebes und derselben Tätigkeitssparte, deren Arbeit der Gekündigte zu leisten fähig und willens ist, ergibt. Bei älteren Arbeitnehmern sind sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, als auch beim Vergleich sozialer Gesichtspunkte der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß besonders zu berücksichtigen. Umstände gemäß 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.

Mitwirkung bei Betriebsänderungen

§ 109. (1) ...

ArbVG — Geltende Fassung

1. die Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
2. die Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
3. der Zusammenschluß mit anderen Betrieben;
4. Änderungen des Betriebszwecks, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation sowie der Filialorganisation;
5. die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
6. die Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung;
7. Änderung der Rechtsform oder der Eigentumsverhältnisse an dem Betrieb.

(2) Der Betriebsrat kann Vorschläge zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung von für die Arbeitnehmer nachteiligen Folgen von Maßnahmen gemäß Abs. 1 erstatten; hiebei hat der Betriebsrat auch auf die wirtschaftlichen Notwendigkeiten des Betriebes Bedacht zu nehmen.

(3) 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. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet — insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt — auf Antrag eines der Streitteile die Schlichtungsstelle.

Wirksamkeitsbeginn und Vollziehung

§ 171. (1) ...

(1 a) ...

(2) ...

(3) ...

ArbVG — Vorgeschlagene Fassung

(2) ...

(3) 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. Sind mit einer solchen Betriebsänderung Kündigungen von Arbeitnehmern verbunden, so soll die Betriebsvereinbarung auf die Interessen von älteren Arbeitnehmern besonders Bedacht nehmen. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet — insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt — auf Antrag eines der Streitteile die Schlichtungsstelle.

Wirksamkeitsbeginn und Vollziehung

§ 171. (1) ...

(1 a) ...

(1 b) § 105 Abs. 3 Z 2 und § 109 Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. xxx/1993 treten mit 1. Oktober 1993 in Kraft.

(2) ...

(3) ...

AuslBG – Geltende Fassung

§ 4. ...

(3) Die Beschäftigungsbewilligung darf weiters nur erteilt werden, wenn

...

§ 34. ...

AlVG – Geltende Fassung

§ 18. (1) Das Arbeitslosengeld wird für 20 Wochen gewährt. Es wird für 30 Wochen gewährt, wenn in den letzten fünf Jahren vor Geltendmachung des Anspruches arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigungen in der Dauer von 156 Wochen nachgewiesen werden.

(2) Die Bezugsdauer erhöht sich

- a) auf 39 Wochen, wenn in den letzten zehn Jahren vor Geltendmachung des Anspruches arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigungen von 312 Wochen nachgewiesen werden und der Arbeitslose bei Geltendmachung des Anspruches das 40. Lebensjahr vollendet hat,
- b) auf 52 Wochen, wenn in den letzten 15 Jahren vor Geltendmachung des Anspruches arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigungen von 468 Wochen nachgewiesen werden und der Arbeitslose bei Geltendmachung des Anspruches das 50. Lebensjahr vollendet hat,

AuslBG – Vorgeschlagene Fassung

§ 4. ...

(3) Die Beschäftigungsbewilligung darf weiters nur erteilt werden, wenn

...

- 16. 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 auf Grund des Alters des Arbeitnehmers erfolgt ist.

§ 34. ...

(9) § 4 Abs. 3 Z 16 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. xxx/1993 tritt mit 1. Oktober 1993 in Kraft und ist auf Sachverhalte anzuwenden, die sich nach dem 1. Oktober 1993 ereignen.

AlVG – Vorgeschlagene Fassung

§ 18. (1) ...

(2) Die Bezugsdauer erhöht sich

- a) ...
- b) ...

AIVG – Geltende Fassung

- c) auf 209 Wochen, wenn in den letzten 25 Jahren vor der Geltendmachung des Anspruches arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigungen von 780 Wochen nachgewiesen werden und der Arbeitslose
- aa) bei Geltendmachung des Anspruches das 50. Lebensjahr vollendet hat,
 - bb) bei Eintritt der Arbeitslosigkeit seit mindestens zwölf Monaten seinen Wohnsitz in einer Region hat, für die eine Feststellung nach Abs. 4 erfolgt ist,
 - cc) vor Eintritt der Arbeitslosigkeit seinen Arbeitsplatz in einer solchen Region hatte oder in einem Betrieb beschäftigt war, der in einer solchen Region seinen Sitz hatte, und
 - dd) keinen Tatbestand gemäß § 11 gesetzt hat.

(3) Bei Festsetzung der Bezugsdauer sind die im § 14 Abs. 4 angeführten Zeiten zu berücksichtigen.

(4) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales stellt nach Anhörung des Beirates für Arbeitsmarktpolitik (§ 41 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969) durch Verordnung fest, daß in einer Region eine nicht saisonbedingte Verringerung des Beschäftigtenstandes größeren Ausmaßes und dadurch eine wesentliche Erhöhung des Zuganges in die Arbeitslosigkeit innerhalb einer bestimmten Zeit, ein Ansteigen der Dauerarbeitslosigkeit oder eine wesentliche Steigerung der Arbeitslosigkeit gegenüber der Vergangenheit durch längere Zeit zu erwarten sind oder vorliegen. In dieser Verordnung ist auch festzulegen, bis zu welchem Zeitpunkt der Geltendmachung von Arbeitslosengeld die Bezugsdauer gemäß § 2 lit. c zuzuerkennen ist.

(5) Die Bezugsdauer nach Abs. 1 und 2 lit. a und b verlängert sich um höchstens 104 Wochen um Zeiten, in denen der Arbeitslose an einer Maßnahme im Sinne des Abs. 6 teilnimmt. Wenn diese Maßnahme in einer Ausbildung besteht, für die gesetzliche oder auf gesetzlicher Grundlage erlassene Vorschriften eine längere Dauer vorsehen, kann eine über das im vorangegangenen Satz genannte Ausmaß hinausgehende Verlängerung der Bezugsdauer um die Zeit dieser Ausbildung, höchstens jedoch um insgesamt 156 Wochen, festgesetzt werden.

(6) Eine Maßnahme im Sinne des Abs. 5 ist vom Landesarbeitsamt anzuerkennen, wenn

AIVG – Vorgeschlagene Fassung

- c) (aufgehoben durch Bundesgesetz xxx/1993)

(3) ...

(4) (aufgehoben durch Bundesgesetz xxx/1993)

(5) Die Bezugsdauer nach Abs. 1 und 2 verlängert sich um höchstens 156 Wochen um Zeiten, in denen der Arbeitslose an einer Maßnahme im Sinne des Abs. 6 teilnimmt. Diese Verlängerung kann um höchstens insgesamt 209 Wochen erfolgen,

1. wenn die Maßnahme in einer Ausbildung besteht, für die gesetzliche oder auf gesetzlicher Grundlage erlassene Vorschriften eine längere Dauer vorsehen, für die Zeit dieser Ausbildung;
2. wenn der Arbeitslose das 50. Lebensjahr vollendet hat und trotz Teilnahme an Maßnahmen im Sinne des Abs. 6 die Arbeitslosigkeit noch immer fort dauert oder wieder eingetreten ist.

(6) Eine Maßnahme im Sinne des Abs. 5 ist vom Landesarbeitsamt anzuerkennen, wenn

AlVG – Geltende Fassung

- a) das Unternehmen für arbeitslos gewordene Arbeitnehmer eine Einrichtung bereitstellt, die für die Planung und Durchführung von Maßnahmen der in lit. b genannten Art nach einem einheitlichen Konzept verantwortlich ist,
- b) es sich um Maßnahmen handelt, die dem Arbeitslosen die Wiedererlangung eines Arbeitsplatzes insbesondere durch eine Ausbildung oder Weiterbildung im Rahmen des Unternehmens, der Einrichtung oder von anderen Schulungseinrichtungen erleichtern sollen und nach dem Inhalt und nach den angestrebten Zielen den arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen dienen,
- c) die Maßnahme eine Vollaustattung des Arbeitslosen gleich einem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung von Freizeiten, üblichen Urlaubsansprüchen u. dgl. bewirkt,
- d) die Realisierung des Konzeptes unter Bedachtnahme auf lit. a und b durch ausreichende Bereitstellung der finanziellen, organisatorischen, sachlichen und personellen Voraussetzungen von der Einrichtung sichergestellt ist, und
- e) dem Arbeitslosen eine Zuschußleistung vom Träger der Einrichtung während seiner Zugehörigkeit zu ihr auf Grund einer Betriebsvereinbarung gewährt wird, der von den für den Wirtschaftszweig in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Dienstgeber und der Dienstnehmer zugestimmt worden ist.

Die Maßnahme ist mit Bescheid anzuerkennen, wobei nur das betreffende Unternehmen oder die Einrichtung, sofern sie Rechtspersönlichkeit besitzt, Parteistellung hat.

- (7) Die Voraussetzungen nach Abs. 6 lit. a und e sind auch erfüllt, wenn
- a) die Einrichtung ersatzweise, falls das Unternehmen infolge von Insolvenztatbeständen im Sinne des § 1 Abs. 1 des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 324/1977, dazu nicht in der Lage ist, durch eine Gebietskörperschaft oder eine andere geeignete juristische Person bereitgestellt wird und
 - b) dem Arbeitslosen in diesen Fällen eine Zuschußleistung vom Träger der Einrichtung während seiner Zugehörigkeit zu ihr gewährt wird. Vor

AlVG – Vorgeschlagene Fassung

- a) ein oder mehrere Unternehmen für arbeitslos gewordene Arbeitnehmer eine Einrichtung bereitstellen, die für die Planung und Durchführung von Maßnahmen der in lit. b genannten Art nach einem einheitlichen Konzept verantwortlich ist und diesem Konzept von den für den Wirtschaftszweig in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Dienstgeber und Dienstnehmer zugestimmt worden ist,
- b) es sich um Maßnahmen handelt, die dem Arbeitslosen die Wiedererlangung eines Arbeitsplatzes insbesondere durch eine Ausbildung oder Weiterbildung im Rahmen des Unternehmens, der Einrichtung oder von anderen Schulungseinrichtungen erleichtern sollen und nach dem Inhalt und nach den angestrebten Zielen den arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen dienen,
- c) die Maßnahme eine Vollaustattung des Arbeitslosen gleich einem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung von Freizeiten, üblichen Urlaubsansprüchen u. dgl. bewirkt, oder bei Arbeitslosen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, an die Stelle der Vollaustattung eine intensive Betreuung durch die Einrichtung mit dem Ziel der Beendigung der Arbeitslosigkeit tritt,
- d) die Realisierung des Konzeptes unter Bedachtnahme auf lit. a und b durch ausreichende Bereitstellung der finanziellen, organisatorischen, sachlichen und personellen Voraussetzungen von der Einrichtung sichergestellt ist, und
- e) dem Arbeitslosen eine Zuschußleistung vom Träger der Einrichtung während seiner Zugehörigkeit zu ihr gewährt wird.

Die Maßnahme ist mit Bescheid anzuerkennen, wobei nur das betreffende Unternehmen oder die Einrichtung, sofern sie Rechtspersönlichkeit besitzt, Parteistellung hat.

AlVG – Geltende Fassung

Festsetzung dieser Zuschußleistung sind die in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Dienstgeber und Dienstnehmer anzuhören.

(8) Das Arbeitslosengeld wird für die Dauer einer Ausbildung maximal für 26 Wochen gewährt, wenn

- a) ein Arbeitsloser nach einem Karenzurlaub aus Anlaß der Elternschaft und einem Bezug von Karenzurlaubsgeld die Beschäftigung bei seinem Arbeitgeber wieder aufgenommen hat,
- b) diese Beschäftigung nach Ablauf des arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzes vom Arbeitgeber gekündigt wurde und ein Anspruch auf Arbeitslosengeld nach den vorstehenden Absätzen nicht gegeben ist,
- c) der Arbeitslose sich ohne Verzug, spätestens binnen einer Woche arbeitslos meldet und keine zumutbare Beschäftigung vermittelt werden kann und
- d) der Arbeitslose sich einer Ausbildung im Rahmen der Arbeitsmarktförderung unterzieht oder deshalb nicht unterzieht, weil von der Arbeitsmarktverwaltung keine geeignete Ausbildung angeboten werden kann.

§ 22. (1) Arbeitslose, die eine Leistung aus einem der Versicherungsfälle des Alters aus der Pensionsversicherung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 560/1978, oder dem Bauern-Sozialversicherungsgesetz bzw. dem Bundesgesetz über die Sozialversicherung freiberuflich selbständig Erwerbstätiger, BGBl. Nr. 624/1978, ein Sonderruhegeld nach dem Nachtschicht-Schwerarbeitergesetz, BGBl. Nr. 354/1981, oder einen Ruhegenuß aus einem Dienstverhältnis zu einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft beziehen, haben keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

§ 36. (1) Der Bundesminister für soziale Verwaltung erläßt nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer Richtlinien über das Ausmaß der Notstandshilfe. In diesen Richtlinien kann das Ausmaß insbesondere nach Familienstand, Sorgepflichten, Alter des Arbeitslosen und Dauer der Arbeitslosigkeit abgestuft werden. Die Notstandshilfe darf jedoch mit keinem höheren Betrag als dem des Arbeitslosengeldes festgesetzt werden und unbeschadet der Bestimmungen des Abs. 2 nicht unter 75 vH des Arbeitslosengeldes sinken. Wurde die Notstandshilfe vor mehr als zwei Jahren zuerkannt, so ist sie mit Wirkung vom 1. Jänner eines jeden darauffolgenden Jahres mit dem Anpassungsfaktor des betreffenden Kalenderjahres (§ 108 f

AlVG – Vorgeschlagene Fassung

§ 22. (1) Arbeitslose, die eine Leistung aus einem der Versicherungsfälle des Alters aus der Pensionsversicherung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 560/1978, oder dem Bauern-Sozialversicherungsgesetz bzw. dem Bundesgesetz über die Sozialversicherung freiberuflich selbständig Erwerbstätiger, BGBl. Nr. 624/1978, ein Sonderruhegeld nach dem Nachtschicht-Schwerarbeitergesetz, BGBl. Nr. 354/1981, oder einen Ruhegenuß aus einem Dienstverhältnis zu einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft beziehen bzw. die Anspruchsvoraussetzungen für eine Pension aus einem der Versicherungsfälle des Alters erfüllen, haben keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

§ 36. (1) ...

AIVG – Geltende Fassung

ASVG) zu vervielfachen. Die erste Vervielfachung ist mit Wirkung vom 1. Jänner 1979 vorzunehmen. Die Bestimmung, wonach die Notstandshilfe mit keinem höheren Betrag als dem des Arbeitslosengeldes festgesetzt werden darf, sowie § 21 Abs. 5 finden auf diese Fälle keine Anwendung.

(2) In den nach Abs. 1 zu erlassenden Richtlinien sind auch die näheren Voraussetzungen im Sinne des § 33 Abs. 4 festzulegen, unter denen Notlage als gegeben anzusehen ist. Bei der Beurteilung der Notlage sind die gesamten wirtschaftlichen Verhältnisse des (der) Arbeitslosen selbst sowie des mit dem Arbeitslosen (der Arbeitslosen) im gemeinsamen Haushalt lebenden Ehepartners (des Lebensgefährten bzw. der Lebensgefährtin) zu berücksichtigen. Durch eine vorübergehende Abwesenheit (Kur-, Krankenhausaufenthalt, Arbeitsverrichtung an einem anderen Ort ua.) wird der gemeinsame Haushalt nicht aufgelöst. Weiters sind unter Beachtung der vorstehenden Grundsätze Bestimmungen darüber zu treffen, inwieweit für den Fall, daß das der Beurteilung zugrundeliegende Einkommen nicht ausreicht, um die Befriedigung der notwendigen Lebensbedürfnisse des Arbeitslosen sicherzustellen, Notstandshilfe unter Anrechnung des Einkommens mit einem Teilbetrag gewährt werden kann. Als Einkommen gelten auch Leistungen gemäß Abs. 3 lit. a sublit. e, Krankengeld, Wochengeld und Übergangsgeld nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, Sonderruhegeld nach dem Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz, Sonderunterstützung nach dem Sonderunterstützungsgesetz, Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes nach dem Arbeitsmarktförderungsgesetz und Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz. Bei der Anrechnung von Notstandshilfe auf Notstandshilfe ist sicherzustellen, daß die Anrechnung nicht wechselseitig erfolgt.

(3) Im einzelnen ist bei der Erlassung der Richtlinien folgendes zu beachten:

- A. Berücksichtigung des Einkommens des Arbeitslosen:
 - a) Leistungen der allgemeinen Sozialhilfe, der freien Wohlfahrtspflege sowie Gewerkschaftsunterstützungen und Gnadenpensionen privater Dienstgeber sind bei der Beurteilung der Notlage außer Betracht zu lassen.
 - b) Renten (Pensionen) und Zulagen zu Renten (Pensionen) können zur Gänze oder teilweise von der Anrechnung auf die Notstandshilfe ausgenommen werden, wenn sie vor allem zur Bestreitung besonderer Aufwendungen des Renten(Pensions)empfängers bestimmt sind.
 - c) Das sonstige Einkommen des Arbeitslosen ist nach Abzug des zur Erzielung des Einkommens notwendigen Aufwandes auf die Notstandshilfe anzurechnen.

AIVG – Vorgeschlagene Fassung

(2) ...

(3) Im einzelnen ist bei der Erlassung der Richtlinien folgendes zu beachten:

A. ...

- d) Bei der Ermittlung des Einkommens aus einem land(forst)wirtschaftlichen Betrieb ist § 140 Abs. 5 bis 9 des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes sinngemäß anzuwenden.
- e) Beim Bezug einer Leistung aus einem der Versicherungsfälle des Alters aus der Pensionsversicherung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz bzw. dem Bauern-Sozialversicherungsgesetz und beim Bezug eines Ruhegenusses aus einem Dienstverhältnis zu einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft ist Notlage nicht anzunehmen. Diesen Leistungen ist eine ausländische Alterspension bzw. Altersrente mindestens in der Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes (§ 293 Abs. 1 lit. a ASVG) gleichgestellt.
- f) Bei der Ermittlung des Einkommens aus einer selbständigen Erwerbstätigkeit – ausgenommen einem Einkommen aus einem land(forst)wirtschaftlichen Betrieb – ist § 12 Abs. 9 sinngemäß anzuwenden.

B. Berücksichtigung des Einkommens des Ehepartners (des Lebensgefährten bzw. der Lebensgefährtin):

- a) Vom Einkommen des Ehepartners (der Lebensgefährten bzw. der Lebensgefährtin) ist bei der Anrechnung ein zur Bestreitung des Lebensunterhaltes notwendiger Betrag (Freibetrag) freizulassen, der nach der Größe der Familie verschieden bemessen werden kann.
- b) Bei der Ermittlung des Einkommens aus einem land(forst)wirtschaftlichen Betrieb ist § 140 Abs. 5 bis 9 des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes sinngemäß anzuwenden.
- c) (Aufgehoben mit Kundmachung BGBl. Nr. 579/1990).
- d) Bei der Ermittlung des Einkommens einer selbständigen Erwerbstätigkeit – ausgenommen einem Einkommen aus einem land(forst)wirtschaftlichen Betrieb – ist § 12 Abs. 9 sinngemäß anzuwenden. Lehnt der selbständig erwerbstätige Angehörige die Abgabe der eidesstattlichen Erklärung bzw. der Zustimmungserklärung zur Einholung von Auskünften beim Finanzamt ab, so besteht kein Anspruch auf Notstandshilfe des Arbeitslosen.
- e) Hat der Ehepartner (Lebensgefährte bzw. die Lebensgefährtin) ein schwankendes Einkommen, wie zB Akkordverdienste, regelmäßige, aber ungleiche Überstundenleistungen, so kann der Anrechnung jeweils das durchschnittliche Erwerbseinkommen der letzten drei vollen Monate für den Anspruch auf Notstandshilfe für die darauffolgenden sechs Monate zugrunde gelegt werden. Zwischenzeitige Erhöhungen oder Verminderungen des schwankenden Einkommens bewirken keine Änderung der

B. Berücksichtigung des Einkommens des Ehepartners (des Lebensgefährten bzw. der Lebensgefährtin):

- a) Vom Einkommen des Ehepartners (der Lebensgefährten bzw. der Lebensgefährtin) ist bei der Anrechnung ein zur Bestreitung des Lebensunterhaltes notwendiger Betrag (Freibetrag) freizulassen, der nach der Größe der Familie verschieden bemessen werden kann.
- b) Der Freibetrag nach sublit. a ist um 100 vH zu erhöhen, wenn der Arbeitslose nach dem 50. Lebensjahr einen Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer von 52 Wochen (§ 18 Abs. 2 lit. b) oder länger erschöpft hat. Der Freibetrag nach sublit. a ist um 200 vH zu erhöhen, wenn der Arbeitslose nach dem 55. Lebensjahr einen Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer von 52 Wochen (§ 18 Abs. 2 lit. b) oder länger erschöpft und auf die Anwartschaft anrechenbare Zeiten (§ 14 Abs. 4) von mindestens 240 Monaten oder von 1 040 Wochen nachgewiesen hat. In beiden Fällen ist eine Freibetragserhöhung nur zulässig, wenn die Arbeitsmarktverwaltung dem Arbeitslosen auch unter weitestmöglichem Einsatz von Förderungsmaßnahmen im Sinne des § 19 Abs. 1 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes keine zumutbare Beschäftigung vermitteln konnte und der Vermittlungsausschuß vor der Zuerkennung und jeweiligen Verlängerung der Notstandshilfe zur Erhöhung des Freibetrages angehört wurde.
- c) Bei der Ermittlung des Einkommens aus einem land(forst)wirtschaftlichen Betrieb ist § 140 Abs. 5 bis 9 des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes sinngemäß anzuwenden.

AIVG – Geltende Fassung

zuerkannten Notstandshilfe. Fällt das schwankende Erwerbseinkommen zur Gänze weg, ist der Anspruch auf Notstandshilfe neu zu bemessen.

(4) Wird Einkommen auf die Notstandshilfe angerechnet, so ist der Betrag der freibleibenden Notstandshilfe auf volle Schillingbeträge zu runden; hiebei sind Beträge unter 50 Groschen zu vernachlässigen und Beträge von 50 Groschen und mehr auf einen Schilling zu ergänzen.

Inkrafttreten

§ 79. (1) ...

(2) ...

AIVG – Vorgeschlagene Fassung

d) ...

e) Hat der Ehepartner (Lebensgefährte bzw. die Lebensgefährtin) ein schwankendes Einkommen, wie zB Akkordverdienste, regelmäßige, aber ungleiche Überstundenleistungen, so kann der Anrechnung jeweils das durchschnittliche Erwerbseinkommen der letzten drei vollen Monate für den Anspruch auf Notstandshilfe für die darauffolgenden 52 Wochen zugrunde gelegt werden. Zwischenzeitige Erhöhungen oder Verminderungen des schwankenden Einkommens bewirken keine Änderung der zuerkannten Notstandshilfe. Fällt das schwankende Erwerbseinkommen zur Gänze weg, ist der Anspruch auf Notstandshilfe neu zu bemessen.

(4) ...

§ 76. (1) ...

(3) Soweit nach diesem Bundesgesetz der Vermittlungsausschuß des Arbeitsamtes anzuhören ist, kann dieser unter Bedachtnahme auf die Arbeitsmarktlage einhellig bestimmen, daß bei bestimmten Gruppen von Geschäftsfällen an die Stelle der Anhörung die nachträgliche Berichterstattung durch das Arbeitsamt treten kann.

Inkrafttreten

§ 79. (1) ...

(5) § 18 Abs. 5 und 6, § 36 Abs. 3 lit. B sublit. b, c und e sowie § 76 Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. xxx/1993 treten mit 1. Oktober 1993 in Kraft.

(6) Verordnungen auf Grund des Bundesgesetzes BGBl. Nr. xxx/1993 können bereits von dem seiner Kundmachung folgenden Tag an erlassen werden; sie dürfen jedoch erst mit dem im Abs. 5 bezeichneten Zeitpunkt in Kraft treten.

Außerkräfttreten

§ 80. (1) § 18 Abs. 2 lit. c und Abs. 4 sowie die Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales, mit der Regionen festgelegt werden, in denen ältere Arbeitnehmer einen längeren Arbeitslosengeldbezug haben, BGBl. Nr. 635/1991,

AIVG – Geltende Fassung

AIVG – Vorgeschlagene Fassung

treten mit Ablauf des 31. Juli 1993 außer Kraft. Vor dem Außerkrafttreten dieser Bestimmung geltend gemachte Ansprüche (§ 46) werden nicht berührt. Eine Geltendmachung liegt auch vor, wenn der Anspruch ruht.

(2) § 36 Abs. 3 lit. B sublit. b in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. xxx/1993 tritt mit Ablauf des 31. Dezember 1995 außer Kraft. Vor dem Außerkrafttreten dieser Bestimmung geltend gemachte Ansprüche (§ 46) werden nicht berührt. Eine Geltendmachung liegt auch vor, wenn der Anspruch ruht.

Übergangsrecht

§ 81. Dienstnehmer, die ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld nach Ablauf des 31. Juli 1993 geltend machen, haben Anspruch auf Arbeitslosengeld gemäß § 18 Abs. 2 lit. c in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 682/1991 und der auf Grund des § 18 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 232/1988 erlassenen Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales, mit der Regionen festgelegt werden, in denen ältere Arbeitnehmer einen längeren Arbeitslosengeldbezug haben, BGBl. Nr. 635/1991, wenn

1. ihr Dienstverhältnis vor dem 1. Oktober 1993 gekündigt und auf Grund von Kündigungsfristen oder auch Kündigungsterminen, die auf Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Vereinbarungen im Arbeitsvertrag beruhen, erst am 31. Juli 1993 oder später beendet wurde oder
2. ihr Dienstverhältnis vor dem 1. Oktober 1993 im Rahmen eines Sozialplanes einvernehmlich aufgelöst und auf Grund der Berücksichtigung von Kündigungsfristen oder auch Kündigungsterminen, die auf Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Vereinbarungen im Arbeitsvertrag beruhen, welche im Falle einer Kündigung einzuhalten gewesen wären, erst am 31. Juli 1993 oder später beendet wurde oder
3. ihr Dienstverhältnis auf Grund eines vor dem 1. Oktober 1993 geschlossenen gerichtlichen Vergleiches erst später beendet wurde.

SUG – Geltende Fassung

§ 1. (1) Anspruch auf Sonderunterstützung nach diesem Bundesgesetz haben Personen, denen die Arbeitsmarktverwaltung (§ 40 Abs. 1 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969) auch unter weitestmöglichem Einsatz von Förderungsmaßnahmen im Sinne des § 19 Abs. 1 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes keine zumutbare Beschäftigung vermitteln kann und die

SUG – Vorgeschlagene Fassung

§ 1. (1) ...

SUG — Geltende Fassung

1. a) im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses das 55. Lebensjahr, Frauen das 50. Lebensjahr vollendet haben und
 - b) vor dem Eintritt der Arbeitslosigkeit in einem Dienstverhältnis standen, das wegen Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes im Zusammenhang mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten als Folge des Abschlusses der Abkommen zwischen der Republik Österreich und den Europäischen Gemeinschaften oder bedeutender Veränderungen der internationalen Wettbewerbsverhältnisse oder einer Strukturbereinigung geendet hat und der Betrieb zu einem Wirtschaftszweig gehört, hinsichtlich dessen eine Feststellung gemäß Abs. 3 vorliegt, oder
2. a) das 59. Lebensjahr, Frauen das 54. Lebensjahr, vollendet haben und
 - b) in den letzten 25 Jahren vor Geltendmachung des Anspruches mindestens 180 Monate arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt waren sowie die Anwartschaft auf Arbeitslosengeld erfüllen; § 14 Abs. 6 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977, BGBl. Nr. 609, ist nicht anzuwenden.

Weiters ist Voraussetzung für den Anspruch auf Sonderunterstützung, daß die Personen arbeitsfähig, arbeitswillig und arbeitslos sind und an dem der Beendigung des Dienstverhältnisses folgenden Monatsersten (Stichtag) die Wartezeit für eine Leistung aus einem Versicherungsfall des Alters, ausgenommen den Knappschaftssold, gemäß § 236 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955, bzw. gemäß § 120 des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 560/1978, bzw. gemäß § 111 des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 559/1978, erfüllen; hiebei gelten § 251 a Abs. 7 Z 1 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, § 129 Abs. 7 Z 1 des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes und § 120 Abs. 7 Z 1 des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes sinngemäß.

Artikel IV

Aufhebung von Vorschriften

(1) ...

(2) Personen, die vor Eintritt der Arbeitslosigkeit in einem Dienstverhältnis zu einem Kohlenbergbaubetrieb oder zu einem knappschaftlichen Betrieb standen, in dem Buntmetalle, Eisenerze, Magnesit, Graphit, Talk, Schwerspat, Gips oder

SUG — Vorgeschlagene Fassung

Artikel IV

Schlußbestimmungen

(1) ...

(2) ...

SUG – Geltende Fassung

Anhydrit gewonnen werden, haben Anspruch auf Sonderunterstützung gemäß § 1 Abs. 1 Z 1, sofern sie die sonstigen im § 1 Abs. 1 genannten Voraussetzungen erfüllen.

Artikel V

Wirksamkeitsbeginn

...

SUG – Vorgeschlagene Fassung

(3) Abweichend von § 1 Abs. 1 Z 1 lit. a haben die im Abs. 2 angeführten Personen Anspruch auf Sonderunterstützung, wenn sie im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses das 50. Lebensjahr vollendet haben.

Artikel V

Wirksamkeitsbeginn

(1) ...

(2) Artikel IV Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. xxx/1993 tritt mit 1. Oktober 1993 in Kraft.