

Arbeitsmarkt

REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT UND SOZIALES

11. Februar 1993

1010 Wien, den
Stubenring 1
Telefon (0222) 711 00
Telex 111145 oder 111780
Telefax 7137995 oder 7139311
DVR: 0017001
P.S.K.Kto.Nr. 05070.004

Zl. 34.401/2-3a/93

Präsidium des
Nationalrates

in Wien

Gesetzesentwurf	
Zl. <u>43</u>	<u>10.93</u>
Datum <u>18.2.1993</u>	
Verteilt <u>24.2.93</u>	<u>Kondorn</u>

Ankunft Peter Heit

6378

Durchwahl

S. Karjeh

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsmarktförderungsgesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz, das Ausländerbeschäftigungsgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 und das Sonderunterstützungsgesetz geändert werden (Beschäftigungssicherungsnovelle 1993);
Aussendung in die Begutachtung

Mit Beziehung auf die Rundschreiben des Bundeskanzleramtes vom 13. Mai 1976, GZ. 600.614/3-VI/2/76, vom 16. Mai 1978, GZ. 600.614/2-VI/2/78, und vom 10. August 1985, GZ. 602.271/1-V/6/85, werden anbei 25 Ausfertigungen des gleichzeitig den zur Begutachtung berufenen Stellen zugeleiteten Entwurfes eines Bundesgesetzes samt Erläuterungen übermittelt. Die Frist für die Abgabe von Stellungnahmen endet mit dem 2.4.1993.

Für den Bundesminister:

S t e i n b a c h

Beilagen:
Gesetzesentwurf samt
Erläuterungen

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

[Handwritten signature]

Anlage 1 zu Zl. 34.401/2-3a/93E n t w u r f

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsmarktförderungsgesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz, das Ausländerbeschäftigungsgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 und das Sonderunterstützungsgesetz geändert werden (Beschäftigungssicherungs-Novelle 1993)

Der Nationalrat hat beschlossen:

A R T I K E L 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, erschwert ist, bei der Arbeitsvermittlung besonders zu berücksichtigen sind. Gesetzliche Regelungen über die bevorzugte Arbeitsvermittlung werden hiedurch nicht berührt."

2. § 29 Abs. 2 lit. a und b lauten:

"a) während der Kurzarbeit und in einem mindestens ebenso langen Zeitraum nach Beendigung der Kurzarbeit wird der Beschäftigtenstand aufrechterhalten, es sei denn, daß das Arbeitsamt eine Ausnahme bewilligt,

- 2 -

b) in zwei aufeinander folgenden 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 § 45a 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 § 45a 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 § 45a 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 "§§ 27a, 35a und 45a" durch den Ausdruck "§§ 27a und 35a" ersetzt und folgender Abs. 5 angefügt:

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

A R T I K E L II

Anderung 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. 1a wird folgender Abs. 1b angefügt:
"(1b) § 105 Abs. 3 Z 2 und § 109 Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.Nr. .../1993 treten mit 1. Juli 1993 in Kraft."

A R T I K E L I I I

Anderung 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 des 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

- 4 -

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

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

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

"(9) § 4 Abs. 3 Z 16 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.Nr. .../1993 tritt mit 1. Juli 1993 in Kraft."

A R T I K E L I V

Anderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977

Das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, BGBl.Nr. 609, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 18/1993, wird wie folgt geändert:

1. § 18 Abs. 2 lit. c und Abs. 4 werden aufgehoben.

2. § 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 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."

3. § 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 Schulungseinrichtungen erleichtern sollen und nach dem Inhalt und nach den angestrebten Zielen den arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen dienen,
 - c) die Maßnahme eine Vollauslastung 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 Vollauslastung 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."

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

- 6 -

"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 hat und arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigungen 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."

5. 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.

6. Dem § 79 werden folgende Abs. 3 und 4 angefügt:

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

(4) Verordnungen aufgrund 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. 3 bezeichneten Zeitpunkt in Kraft treten."

7. 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 30. Juni 1993 außer Kraft. Vor dem Außerkräfttreten dieser Bestimmung erfolgreich geltend gemachte Ansprüche werden nicht berührt. Eine erfolgreiche 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 erfolgreich geltend gemachte Ansprüche werden nicht berührt. Eine erfolgreiche Geltendmachung liegt auch vor, wenn der Anspruch ruht.

Übergangsrecht

§ 81. Dienstnehmer, die ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld nach Ablauf des 30. Juni 1993 geltend machen, haben Anspruch auf Arbeitslosengeld gemäß § 18 Abs. 2 lit. c in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.Nr. 682/1991 und der aufgrund 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. Juli 1993 gekündigt und aufgrund von Kündigungsfristen oder auch Kündigungsterminen, die auf Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Vereinbarungen im Arbeitsvertrag beruhen, erst später beendet wurde oder
2. ihr Dienstverhältnis vor dem 1. Juli 1993 im Rahmen einer Betriebsvereinbarung einvernehmlich aufgelöst und aufgrund der Berücksichtigung von Kündigungsfristen oder auch Kündigungster-

- 8 -

minen, die auf Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Vereinbarungen im Arbeitsvertrag beruhen, welche im Falle einer Kündigung einzuhalten gewesen wären, erst später beendet wurde, oder

3. ihr Dienstverhältnis aufgrund eines vor dem 1. Juli 1993 geschlossenen gerichtlichen Vergleiches erst später beendet wurde."

A R T I K E L V

Änderung des Sonderunterstützungsgesetzes

Das Sonderunterstützungsgesetz, BGBl.Nr. 642/1973, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 416/1992, 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. Juli 1993 in Kraft."

Anlage 2 zu Zl. 34.401/2-3a/93V O R B L A T TProblem:

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 -

2. Maßnahmen zur Existenzsicherung

- Erhöhung des Freibetrages bei der Anrechnung des Partner Einkommens auf die Notstandshilfe nach einjährigem Arbeitslosengeldbezug für ältere Arbeitslose 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 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.

E R L Ä U T E R U N G E N

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.

- 4 -

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 dem Scheitern von Reintegrationsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt soll die Existenzsicherung der älteren Personen nach dem einjährigen Arbeitslosengeldbezug durch die Erhöhung des Freibetrages bei der Anrechnung des Partnereinkommens auf die Notstandshilfe um 100 % bzw. um 200 % ab dem 55. Lebensjahr erfolgen.
- Verlängerung des Schulungsarbeitslosengeldes für Teilnehmer an Arbeitsstiftungen.

- 6 -

- 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. 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. Die bisherige Regelung für die Lehrstellenvermittlung hat sich in der Praxis als entbehrlich erwiesen und soll daher im Gesetztext entfallen.

Zu Z 2 (§ 29 Abs. 2 lit. a und b AMFG):

Durch die vorgesehene Ergänzung in der lit. a soll die bereits bisher in den Durchführungsrichtlinien enthaltene Behaltepflcht nach Beendigung der Kurzarbeit gesetzlich verankert werden.

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 Arbeitszeitausmaß 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 (§ 45a 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.

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. 3 ALVG) und Art. V Z 2 (Art. V Abs. 2 SUG):

Dabei handelt es sich lediglich um die im Sinne der legislativen 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 i.S. der lit. a erheblich beeinträchtigen. Voraussetzung für diese Verstärkung des Kündigungsschutzes ist, daß der ältere Arbeitnehmer im Betrieb bzw. Unternehmen langjährig beschäftigt ist.

- 8 -

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

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.

Zu Artikel IV:Zu Z 1 (§ 18 Abs. 2 lit. c und Abs. 4 AlVG):

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 4).

Zu Z 2 und 3 (§ 18 Abs. 5 und 6 AlVG):

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.

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

Zu Z 4 (§ 36 Abs. 3 lit. B sublit. b):

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 468 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 5 (§ 36 Abs. 3 sublit. e):

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

Zu Z 7 (§ 80 und § 81 ALVG):

§ 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 aufgrund 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 aufgrund der unter schwierigsten Bedingungen geleisteten Arbeit die Herabsetzung der Anspruchsvoraussetzungen für die Sonderunterstützung auf das 50. Lebensjahr zur Vermeidung sozialer Härten ein begründetes Erfordernis.

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 vermittlungsunterstützende 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 Vermittlungsunterstützung (Schulungsmaßnahmen und beschäftigungspolitische Maßnahmen wie Aktion 8000, Einstellungsbeihilfen etc.) erzielt.

Die Bedeckung dieser Ausgaben ist im Rahmen des jährlichen Budgets für aktive Arbeitsmarktpolitik 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 Mio. S.

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 Mio. S.

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

Derzeit besteht die Bezugsmöglichkeit ab dem 55. Lebensjahr. Laut Versicherungsanstalt des österreichischen Bergbaues

- 14 -

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 Minderausgaben 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 Mio. S 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 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 Wochen-

- 2 -

beziehungsweise 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.

§ 45a. (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 Arbeitnehmer, die Zahl und die Verwendung der von der beabsichtigten Auflösung der Arbeitsverhältnisse voraussichtlich betroffenen Arbeitnehmer, das Alter, das Geschlecht, die Qualifikationen und die Beschäftigungsdauer der voraussichtlich betroffenen Arbeitnehmer, weitere für die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer maßgebliche Kriterien sowie die flankierenden sozialen Maßnahmen zu enthalten. Gleichzeitig ist die Konsultation des Betriebsrates gemäß § 109 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl.Nr. 22/1974, in der jeweils geltenden Fassung nachzuweisen.

(4) Eine Durchschrift der Anzeige ist vom Arbeitgeber gleichzeitig dem Betriebsrat zu übermitteln. Die Verpflichtungen des Arbeitgebers gemäß § 105 des Arbeitsverfassungsgesetzes und vergleichbaren anderen österreichischen Rechtsvorschriften bleiben unberührt. Besteht kein Betriebsrat, ist die Durchschrift der Anzeige gleichzeitig den voraussichtlich betroffenen Arbeitnehmern zu übermitteln.

(5) Kündigungen, die 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.

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

§ 53. ...

(4) Die §§ 27a, 35a und 45a 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

1. ...

2. die Kündigung sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Arbeitnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem

- 4 -

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

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 Streitparteien die Schlichtungsstelle.

Wirksamkeitsbeginn und Vollziehung

§ 171. (1) ...

(1a) ...

(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,

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.

- 6 -

(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

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 Vollauslastung 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 aufgrund einer Betriebsvereinbarung gewährt wird, der von 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 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.

§ 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 (§ 108f 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

- 8 -

u.a.) 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 Gnadepensionen 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.
- 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 z.B. 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 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) ...

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

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

- 10 -

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; hierbei 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 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

...

Textgegenüberstellung

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, erschwert ist, bei der Arbeitsvermittlung 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) während der Kurzarbeit und in einem mindestens ebenso langen Zeitraum nach Beendigung der Kurzarbeit wird der Beschäftigtenstand aufrechterhalten, es sei denn, daß das Arbeitsamt eine Ausnahme bewilligt,
- b) in zwei aufeinander folgenden 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) ...

...

§ 45a. (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) ...

(4) ...

(5) ...

(6) ...

(7) Bei den Beratungen gemäß Abs. 6 ist von der Arbeitsmarktverwaltung auf einen weitestmöglichen Einsatz aller in

- 2 -

Betracht kommenden Förderungsmaßnahmen nach diesem Bundesgesetz und nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, BGBl.Nr. 609, in der jeweils geltenden Fassung, besonders Bedacht zu nehmen. Das zuständige Arbeitsamt hat vor allem auch darauf hinzuwirken, daß eine Beschäftigung der betroffenen älteren Arbeitnehmer (Abs. 1 Z 4) im bisherigen oder in einem anderen Betrieb ermöglicht wird.

(8) ...

§ 53. ...

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

(5) Die §§ 16, 29 Abs. 2 lit. a und b und 45a in der Fassung der Bundesgesetze BGBl.Nr. 18/1993 und .../1993 treten mit 1. Juli 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

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) ...

(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 Streitparteien die Schlichtungsstelle.

Wirksamkeitsbeginn und Vollziehung

§ 171. (1) ...

(1a) ...

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

(2) ...

(3) ...

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 aufgrund des Alters des Arbeitnehmers erfolgt ist.

§ 34. ...

(9) § 4 Abs. 3 Z 16 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.Nr. .../1993 tritt mit 1. Juli 1993 in Kraft.

- 4 -

AlVG-vorgeschlagene Fassung

§ 18. (1) ...

(2) Die Bezugsdauer erhöht sich

a) ...

b) ...

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 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

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 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 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.

§ 36. (1) ...

(2) ...

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

A. ...

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 hat und

arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigungen 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.

d) ...

e) Hat der Ehepartner (Lebensgefährte bzw. die Lebensgefährtin) ein schwankendes Einkommen, wie z.B. 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) ...

Inkrafttreten

(1) ...

(2) ...

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

(4) Verordnungen aufgrund 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. 3 bezeichneten Zeitpunkt in Kraft treten.

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

Außerkräfttreten

- 6 -

§ 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 30. Juni 1993 außer Kraft. Vor dem Außerkrafttreten dieser Bestimmung erfolgreich geltend gemachte Ansprüche werden nicht berührt. Eine erfolgreiche 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 erfolgreich geltend gemachte Ansprüche werden nicht berührt. Eine erfolgreiche Geltendmachung liegt auch vor, wenn der Anspruch ruht.

Übergangsrecht

§ 81. Dienstnehmer, die ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld nach Ablauf des 30. Juni 1993 geltend machen, haben Anspruch auf Arbeitslosengeld gemäß § 18 Abs. 2 lit. c in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.Nr. 682/1991 und der aufgrund 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. Juli 1993 gekündigt und aufgrund von Kündigungsfristen oder auch Kündigungsterminen, die auf Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Vereinbarungen im Arbeitsvertrag beruhen, erst später beendet wurde oder
2. ihr Dienstverhältnis vor dem 1. Juli 1993 im Rahmen einer Betriebsvereinbarung einvernehmlich aufgelöst und aufgrund 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 später beendet wurde, oder
3. ihr Dienstverhältnis aufgrund eines vor dem 1. Juli 1993 geschlossenen gerichtlichen Vergleiches erst später beendet wurde.

SUG-vorgeschlagene Fassung

§ 1. (1) ...

...

Artikel IV

Schlußbestimmungen

(1) ...

(2) ...

(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

- 7 -

(1) ...

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