4/SN-156/ME

VEREINIGUNG ÖSTERREICHISCHER INDUSTRIELLER

An das
Präsidium des
Nationalrates

1017 Wien-Parlament

Eingelangt GESETZENTWURF
Zl. 42 -GE/19 92
Datum: 1. JUNI 1992
Verteilt 03. Juni 1992

1992 05 26
Mag. BG/LC

Betr.: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsmarktförderungsgesetz geändert wird

Beiliegend übermitteln wir Ihnen 25 Exemplare unserer Stellungnahme zu o. e. Gesetzesentwurf.

VEREINIGUNG OESTERREICHISCHER INDUSTRIELLER

Dr. Tritremmel

Mag. Grohs

Beilage

A-1031 Wien, Postfach 161
Schwarzenbergplatz 4
Telefon: (0222) 711 35

Telex: 131717 indus a
Telefax: (0222) 711 35/2507
DVR 0031011

www.parlament.gv.at

VEREINIGUNG ÖSTERREICHISCHER INDUSTRIELLER

An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 W i e n

1992 05 26
Mag. BG/LC

Betr.: Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsmarktförderungsgesetz geändert wird - Zl. 34.401/2-2/92

Wir danken für die Übermittlung obigen Entwurfes und erlauben uns, hiezu wie folgt Stellung zu nehmen:

Wie sich aus den Erläuterungen zum Entwurf ergibt, ist der Anlaß für die Änderung des § 45a AMFG die Angleichung an die Rechtsvorschriften der EG im Zuge der Vorbereitungen des europäischen Wirtschaftsraumes. Insgesamt geht der Entwurf jedoch weit über die EG-Richtlinie 75/129/EWG hinaus.

Zu Z 1:

§ 45a Abs 1
Weder die vorgesehenen Interventionsschwellen noch der relevante Zeitraum, innerhalb dessen der Beschäftigungsstand verringert wird, stimmen mit der EG-Richtlinie überein: Die Zahlengrenzen des Entwurfes sind unnotwendigerweise niedriger als in der EG-Richtlinie. Die in der EG-Richtlinie vorgesehene 90 Tage-Frist für Verringerungen des Beschäftigtenstandes von mindestens 20 Arbeitnehmern wurde überdies mit den niedrigeren Zahlengrenzen verknüpft: Die vorgeschlagene Regelung deckt sich daher nicht mit EG-Recht und steht auch im Widerspruch zur erklärten Intention,

A-1031 Wien, Postfach 161
Schwarzenbergplatz 4
Telefon: (0222) 711 35
Telex: 131717 indus a
Telefax: (0222) 711 35/2507
DVR 0031011
www.parlament.gv.at

§ 45a AMFG an das EG-Recht anzupassen.

Auch die Definition des Begriffes "Verringerung des Beschäftigungsstandes" in dem Entwurf zu § 45a deckt sich nicht mit der Begriffsbestimmung der EG-Richtlinie, die Massenentlassungen definiert als "Entlassungen aus Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen". Eine Erweiterung auf sämtliche Beendigungsformen eines Dienstverhältnisses ist abzulehnen, weil sie weit über den Schutzzweck einer Norm zu Massenentlassungen hinausgehen und überdies das mögliche Ergebnis einer solchen Regelung völlig widersinnig wäre: Kündigen 5 Arbeitnehmer innerhalb von 90 Tagen, in einem Betrieb mit weniger als 100 Beschäftigten, weil sie eine andere Beschäftigung aufnehmen wollen, müßte erst die Zustimmung des Landesarbeitsamtes abgewartet werden!

Abs 3

Auch die für die Anzeige beim Arbeitsamt geforderten Angaben sind in keiner Weise durch das EG-Recht gedeckt. Völlig uneinsichtig ist auch, welche Bedeutung beispielsweise die Angabe von Unterhaltspflichten im Zusammenhang mit Massenentlasssungen haben soll.

Abs 4

Die Forderung, eine Durchschrift der Anzeige an die gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer zu übermitteln, wenn kein Betriebsrat besteht, entbehrt der Logik, weil die in Abs 6 vorgesehenen Beratungen mit den kollektivvertragsschließenden Körperschaften zu führen sind, zu denen die Arbeiterkammer als gesetzliche Interessenvertretung in aller Regel nicht zählt.

Selbst wenn Artikel 5 der EG-Richtlinie normiert, daß für Arbeitnehmer günstigere Vorschriften erlassen werden können, geht dieser Entwurf weit über den Schutzzweck einer Bestimmung zu Massenentlassungen hinaus.

Wir lehnen die vorgeschlagene Regelung mit Nachdruck ab, da sie wesentlich über den Schutzzweck einer Bestimmung zu Massenentlassungen hinausgeht. Überdies würde durch die Kombination von niedriger Interventionsschwelle, Ausweitung des relevanten Zeitraumes auf 90 Tage und Erweiterung der Begriffsbestimmung "Verringerung des Beschäftigtenstandes" in Zeiten erhöhter Mobilität von Arbeitnehmern praktisch jeder Betrieb gezwungen sein, sich einem aufwendigen Verfahren mit weitreichenden Informationspflichten zu unterwerfen, auch wenn Freisetzungen von Arbeitnehmern nicht auf Grund der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens erfolgen.

VEREINIGUNG ÖSTERREICHISCHER INDUSTRIELLER

Dr. Tritremmel Mag. Grohs