



aktiv für Sie

A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, Postfach 534

Bundeskammer
für Arbeiter und Angestellte

Präsidium des Nationalrates
Dr-Karl-Renner-Ring 3
1010 Wien

| | |
|----------|-----------------------|
| Betrifft | GESETZENTWURF |
| Zl. | 102 -GE/19. 12 |
| Datum: | 13. OKT. 1992 |
| Vert. | 13. 10. 92. Rendornis |

Prinz-Eugen-Straße 20-22
A-1041 Wien, Postfach 534
☎ (0222) 50165

A. Hajek

Ihr Zeichen

Unser Zeichen

Durchwah. 2472

Datum

-

AM-ZB-1411



8.10.1992

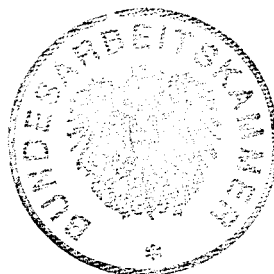
Betreff:

Entwurf eines Bundesgesetzes,
mit dem das IESG, das ASGG
und das BUAG geändert werden
Stellungnahme

Die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte übersendet 25 Exemplare ihrer Stellungnahme zu dem im Betreff genannten Gesetzentwurf zur gefälligen Information.

Der Präsident:

W. Vogler



Der Direktor:

iA

W. Stelzl

Beilagen



aktiv für Sie

A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, Postfach 534

Bundeskammer

für Arbeiter und Angestellte

An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 W i e n

Prinz-Eugen-Straße 20-22

A-1041 Wien, Postfach 534

☎ (0222) 50165

Ihr Zeichen
37.006/40-3a/92 AM/Kö/Je/1411

Unser Zeichen

Durchwah.
2472

Datum
29.9.92

Betreff:

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit
dem das IESG, das ASGG und das BUAG
geändert werden - Stellungnahme

Zu dem mit Schreiben vom 31.7.1992 übermittelten Gesetzesentwurf erlaubt sich die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte folgende Stellungnahme abzugeben:

Die mit der Novelle beabsichtigten Ziele werden größtenteils befürwortet, wobei der vorliegende Entwurf jedoch teilweise nicht konsequent durchdacht ist und damit unter Umständen Lücken in den Anspruchsvoraussetzungen geöffnet werden. Die folgenden Ausführungen enthalten daher auch Formulierungsvorschläge, bei deren Verwendung die angesprochenen Lücken vermieden werden könnten.

Die mit der Bestimmung des § 1 Abs 1 Ziffer 3 beabsichtigte Erweiterung des Anwendungsbereiches ist unbedingt erforderlich, wobei allerdings die Einführung des Begriffes "Ablehnung" als Oberbegriff über die Abweisung bzw Zurückweisung nicht unbedingt notwendig erscheint. Den Intentionen des Gesetzgebers wird auch durch die Einfügung von "bzw Zurückweisung" voll entsprochen.

Dieser Einwand wird deshalb erhoben, da die Zivilprozeßordnung den Begriff der Ablehnung nicht kennt. In den §§ 19 - 27 Jurisdiktionsnorm ist mit dem Begriff Ablehnung nicht die Ablehnung eines Antrages sondern die eines Richters gemeint.

Die Bestimmung des § 1 a IESG, die grundsätzlich befürwortet wird, ist unvollständig, da § 22 Abs 2 Gutsangestelltengesetz, der vollinhaltlich dem § 23 Abs 2 Angestelltengesetz entspricht, nicht erfaßt ist. Es ist nicht einzusehen, weshalb jene Arbeitnehmer, die dem Geltungsbereich des Gutangestelltengesetzes unterliegen, von der Rechtswohlthat des § 1 a IESG ausgenommen sein sollten.

Die konsequente Anwendung der gesetzgeberischen Absicht, im Falle der Unternehmensauflösung bei schlechter wirtschaftlicher Lage des Arbeitgebers den Abfertigungsausfall zu ersetzen, muß notwendigerweise auch die Fälle der Liquidation und des Liquidationsausgleichs erfassen. Im Liquidationsausgleich kommt es zu keinem Urteil gem § 23 Abs 2 Angestelltengesetz, da die Abfertigung entsprechend der Judikatur auf jene Quote gekürzt wird, die der Schuldner den übrigen Gläubigern bezahlen muß. Damit besteht allerdings auch kein Anspruch auf Insolvenz-Ausfallgeld auf die ungekürzte Abfertigung. Die Bestimmung des § 1 a IESG ist somit um die dargestellten Fälle zu ergänzen, wobei insbesondere auf die Notwendigkeit der Einbeziehung des § 22 Abs 2 Gutangestelltengesetz hingewiesen wird.

Bei der zu § 1 a Abs 2 gewählten Formulierung erhebt sich die Frage, ob damit auch die auf Grund des notwendigen abweisenden oder teilweise abweisenden Urteils nach § 23 Abs 2 Angestelltengesetz vom Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zu ersetzenden Kosten erfaßt sind. Dabei ist zu berücksichtigen, daß dieser Kostenersatzanspruch gegen den Arbeitnehmer besteht, damit wäre allerdings keine Antragsberechtigung gegeben. Es müßten daher die auf Grund des abweisenden bzw teilweise abweisenden Urteils dem

Arbeitgeber zugesprochenen Kosten zunächst vom Arbeitnehmer ersetzt werden. Anschließend daran könnte dann seitens des Arbeitnehmers ein entsprechender Antrag auf Insolvenz-Ausfallgeld gestellt werden. Diese umständliche Vorgangsweise ist unbefriedigend, daher sollte in diesen Fällen eine direkte Verrechnung zwischen dem Arbeitgeber und dem Insolvenz-Ausfallgeldfonds vorgenommen werden.

Die beabsichtigte Sicherung der Beendigungsansprüche kündigungsgeschützter Dienstnehmer im Sinne des § 3 Abs 2 Ziffer 1 wird begrüßt. Laufendes Entgelt wäre jedoch auch in diesen Fällen nur für den im § 3 Abs 1 IESG geregelten Zeitraum gesichert. Über diese Frist hinaus ist laufendes Entgelt nach der derzeitigen Rechtslage nur gesichert, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber vor Eröffnung des Konkursverfahrens oder danach gem § 25 KO, also innerhalb eines Monats ab der Konkurseröffnung, bzw gem § 20 b und c AO - der Antrag auf Zustimmung zur Kündigung muß innerhalb eines Monats ab Ausgleichseröffnung beim Ausgleichsgericht eingebracht werden - gekündigt wird. Gerade kündigungsgeschützte Dienstnehmer können allerdings von der genannten Bestimmung kaum Gebrauch machen, da, wie in den Erläuterungen richtig vermerkt wurde, die Entscheidung der angerufenen Behörde bzw des angerufenen Gerichtes nicht innerhalb eines Monats nach Konkurseröffnung zu erwarten ist. Aus diesen Gründen müssen fallweise kündigungsgeschützte Dienstnehmer gegen Zahlung der Konkursquote ohne Anspruch auf Insolvenz-Ausfallgeld ab Ende des dritten Monats bis zum Ende des Dienstverhältnisses arbeiten. Eine Änderung im Sinne des § 3 Abs 2 Ziffer 1 lit d müßte daher auf jeden Fall das laufende Entgelt bis zum Ende des Dienstverhältnisses einbeziehen. Es sollte ergänzend eine Bestimmung getroffen werden, die bei Beantragung der Zustimmung zur Kündigung bei der zuständigen Behörde vor der Konkurseröffnung bzw der Eröffnung eines anderen Insolvenzverfahrens, oder bei Einbringung der Klage bzw des Antrags innerhalb eines Monats ab Konkurseröffnung jedenfalls den Zeitraum für laufendes Entgelt

bis zum Ende des Dienstverhältnisses verlängert. Eine diesbezügliche Regelung wird allerdings auch entsprechende Veränderungen in den einschlägigen insolvenzrechtlichen Bestimmungen erfordern.

Die Bestimmung des § 3 Abs 3 a kann nach dem vorliegenden Textentwurf nur bei Fortführung des insolventen Unternehmens, also überwiegend im Ausgleich, angewendet werden. Jene Dienstnehmer, deren Kündigungsschutz aufgrund einer Betriebsstillegung während des Karenzurlaubes bzw des Präsenz- oder Zivildienstes endet, haben damit möglicherweise keinen Anspruch auf Insolvenz-Ausfallgeld für laufendes Entgelt und Ansprüche aus der Beendigung. Dies deshalb, da der Deckungszeitraum auf die Zeit des Kündigungsschutzes und eines unmittelbar daran anschließenden Kündigungszeitraumes abstellt. Endet dieser Zeitraum jedoch während des Karenzurlaubes bzw des Präsenz- oder Zivildienstes, so besteht kein Anspruch auf Insolvenz-Ausfallgeld für die Zeit nach Wiederantritt des Arbeitsverhältnisses nach Ende des Karenzurlaubes bzw des Präsenz- oder Zivildienstes. Dies kann jedoch nicht die Absicht des Gesetzgebers sein. Um allen möglichen Fällen gerecht zu werden bietet sich eine Aufgliederung der Anspruchsvoraussetzungen für laufendes Entgelt und Beendigungsansprüche an. Das laufende Entgelt soll auf jeden Fall bis zu jenem Zeitpunkt nach Wiederantritt des Arbeitsverhältnisses gesichert sein, bis zu dem der Dienstgeber das Dienstverhältnis ordnungsgemäß auflösen kann. Die Beendigungsansprüche sollen auch dann gesichert sein, wenn das Dienstverhältnis vom Dienstgeber nach Ende des Kündigungsschutzes noch vor Wiederantritt des Dienstverhältnisses beendet wird.

Im übrigen ist der im Entwurf enthaltene Hinweis auf das Arbeitsplatzsicherungsgesetz nicht mehr zeitgemäß, da seit 1.1.1992 das Arbeitsplatzsicherungsgesetz 1991 Bundesgesetzblatt 1991/683 gilt.

Die Bundesarbeitskammer schlägt folgenden Text vor: "Nimmt der Anspruchsberechtigte einen Karenzurlaub gemäß dem Mutterschutzgesetz, Bundesgesetzblatt 221/1979, oder dem Elternkarenzurlaubsgesetz, Bundesgesetzblatt 651/1989, in jeweils geltender Fassung, in Anspruch oder leistet er den ordentlichen Präsenz- oder Zivildienst nach dem Arbeitsplatzsicherungsgesetz 1991, Bundesgesetzblatt 1991/683, in jeweils geltender Fassung, gebührt Insolvenz-Ausfallgeld

a) für Ansprüche nach § 1 Abs 2 für die Zeit nach dem rechtzeitigen Wiederantritt des Arbeitsverhältnisses bis zu jenem Zeitpunkt, zu dem das Dienstverhältnis unter Bedachtnahme auf den besonderen Kündigungsschutz vom Dienstgeber aufgelöst werden könnte,

b) für Ansprüche aus der Beendigung, wenn das Dienstverhältnis nach Beendigung des besonderen Kündigungsschutzes aber vor dem rechtzeitigen Wiederantritt des Arbeitsverhältnisses vom Dienstgeber gelöst wurde."

Mit der vorgeschlagenen Textierung wären sowohl Dienstnehmer, die ihr Dienstverhältnis wegen Unternehmensfortführung nach Ende des Karenzurlaubes bzw des Präsenz- oder Zivildienstes ordnungsgemäß wiederantreten können, als auch Dienstnehmer, bei denen wegen Betriebsstillegung der Kündigungsschutz vorher endet, erfaßt.

Zweifelsohne wird durch die neuzuschaffende Norm beabsichtigt, Dienstnehmern, die im Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens keinen unmittelbaren Entgeltanspruch gegen den Arbeitgeber haben, eine Abdeckung hinsichtlich des laufenden Entgelts entsprechend dem Zeitraum gemäß § 3 Abs 1 zu sichern. Bei konsequenter Anwendung dieser offensichtlichen Absicht sind allerdings auch ergänzend zu dem vorliegenden Entwurf jene Dienstnehmerinnen einzubeziehen, die im Zeitpunkt der Eröffnung eines

Insolvenzverfahrens gemäß §§ 3 und 5 Mutterschutzgesetz nicht beschäftigt werden dürfen bzw gemäß § 14 Mutterschutzgesetz vom Dienst freigestellt sind.

Weiters sollte eine Gleichstellung für jene Dienstnehmerinnen vorgenommen werden, die keinen Karenzurlaub in Anspruch nehmen und nach Ablauf der Schutzfrist ihren Dienst wieder antreten.

In Anbetracht der vorgeschlagenen Abänderungen ist auch die Bestimmung des § 6 Abs 1 Ziffer 3 in der vorliegenden Form nicht ausreichend. Der Beginn der Antragsfrist sollte nicht auf das Ende des Kündigungsschutzes abstellen, da bei Betriebsstilllegung während des Karenzurlaubes bzw des Präsenz- oder Zivildienstes die Antragsfrist bereits abgelaufen sein könnte. Außerdem besteht auch nach erfolgtem Wiederantritt während des 4-wöchigen Kündigungsschutzzeitraumes ein Anspruch auf Entgelt, sodaß die Möglichkeit der Beantragung schon zu einem früheren Zeitpunkt bestehen soll. Nach Auffassung der Bundesarbeitskammer soll die Antragsfrist im Falle des § 3 Abs 3a mit dem rechtzeitigen Wiederantritt des Dienstverhältnisses bzw mit dessen Ende neu zu laufen beginnen.

Die im § 7 Abs 7 enthaltene Regelung hinsichtlich der Sicherung anfechtungsbedrohter Arbeitnehmeransprüche wird grundsätzlich befürwortet. Der vorgeschlagene Text ist allerdings nicht unbedingt geeignet, den offensichtlichen Absichten gerecht zu werden. Aufgrund des Entwurfes müßte der Antrag auf Insolvenz-Ausfallgeld für anfechtungsbedrohte Ansprüche innerhalb von 4 Monaten ab Konkurseröffnung sicherheitshalber gestellt werden, da der Masseverwalter ein Jahr Zeit für die Einbringung der Anfechtungsklage hat. Dem steht allerdings die Bestimmung des § 1 Abs 2 entgegen, nach der nur aufrechte, also offene Ansprüche gesichert sind. Kosten eines Anfechtungsprozesses, der im Interesse des Insolvenz-Ausfallgeldfonds durch den Arbeitgeber geführt wird, sind auf Grund des vorliegenden Entwurfes jedenfalls

nicht gesichert. Im Zusammenhang damit ist eine entsprechende Klarstellung unbedingt erforderlich.

Die 4-monatige Antragsfrist sollte daher in diesen Fällen jedenfalls mit Zustellung der Anfechtungsklage zu laufen beginnen, gleichzeitig wäre die Streitverkündung des Masseverwalters gegenüber dem Insolvenz-Ausfallgeldfonds sinnvoll.

Die im § 7 Abs 1 beabsichtigte Ergänzung hinsichtlich der Beurteilung der Sach- und Rechtslage zum Zeitpunkt der Antragstellung und der dadurch eintretenden Unterbrechung von Verjährungs- und Verfallsfristen wird ausdrücklich befürwortet. Damit wird sichergestellt, daß durch die rechtzeitige Antragstellung allfällige kollektivvertragliche oder gesetzliche Vorschriften über die außergerichtliche oder gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen bei sonstigen Verfall unbeachtlich sind. Keinesfalls darf diese ergänzende Bestimmung so verstanden werden, daß damit die Bindungswirkung an Anerkenntnisse des Masseverwalters aufgehoben wird.

Bezugnehmend auf die Ergänzungen im § 11 Abs 3 wird angeregt, die Regreßmöglichkeit auch für den Fall der Abweisung bzw der Zurückweisung mangels hinreichendem Vermögens zu gewährleisten. Damit könnten allfällige Mißbräuche seitens der Arbeitgeber verhindert werden.

Die geplante Verlagerung der Entscheidungskompetenz von den Arbeitsämtern zu den Landesarbeitsämtern erscheint in Anbetracht der derzeit stattfindenden Diskussion über die Neuorganisation der Arbeitsmarktverwaltung nicht sinnvoll. Ein Abwarten erscheint deshalb angebracht, da unter anderem auch eine Auslagerung des IESG-Bereiches überlegt wird.

Unabhängig davon sei auf die Sondersituation des Landes Niederösterreich hingewiesen. Aufgrund der Bestimmungen hinsichtlich

der örtlichen Zuständigkeit der Gerichte ist im Insolvenzfall vieler niederösterreichischer Unternehmungen das Handelsgericht Wien zuständig. Somit sind im Fall der geplanten Kompetenzverlagerung in Niederösterreich weiterhin zwei Landesarbeitsämter zuständig, sodaß die beabsichtigte Vereinfachung in diesen Fällen nicht gewährleistet ist.

Die beabsichtigte Regelung hinsichtlich der Refundierung der ausbezahlten Abfertigungen durch den Insolvenz-Ausfallgeldfonds an die Bauarbeiterurlauskasse im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers wird grundsätzlich befürwortet. Die im § 13 f Abs 2 des Bauarbeiterurlaus- und Abfertigungsgesetzes geplante Verfallsbestimmung von 6 Monaten ist sachlich nicht gerechtfertigt und wird seitens der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte abgelehnt. Diese Regelung bedeutet nämlich im Vergleich zum geltenden Recht eine Verschlechterung für den Arbeitnehmer, da dieser bisher für die Geltendmachung seines Abfertigungsanspruches die Verjährungsfrist von drei Jahren zur Verfügung hat.

Die Einbeziehung der Eröffnung des Vorverfahrens gemäß § 79 folgende AO in den Katalog der Insolvenztatbestände des § 1 Abs 1 IESG wird befürwortet. Auch besteht gegen die beabsichtigte Einbeziehung des durch die Novelle zur Konkursordnung neuzuschaffenden Vergleichsverfahrens für natürliche Personen kein Einwand. Es wird allerdings darauf hingewiesen, daß sich die Novelle zur Konkursordnung derzeit in der Begutachtungsphase befindet. Nach dem vorliegenden Entwurf soll dieses Bundesgesetz mit 1. Juli 1993 in Kraft treten, wobei allerdings aufgrund der im Zusammenhang mit dieser Novelle stattfindenden politischen Diskussion unter Umständen der beabsichtigte Termin nicht eingehalten werden kann. Es sollte daher auf jeden Fall verhindert werden, daß dadurch das Inkrafttreten der IESG-Novelle verzögert wird.

Die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte ersucht um Berücksichtigung der vorgeschlagenen Ergänzungen und Abänderungen.

Der Präsident:

Willy Vayler



Der Direktor:

W. Glumay