

21510-21911E

AMT DER  
WIENER LANDESREGIERUNG



Dienststelle MD-Büro des Magistratsdirektors

Adresse 1082 Wien, Rathaus

Telefonnummer 40 00-82124

MD-626-1 und 2/93

Wien, 24. März 1993

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsmarktförderungsgesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz, das Ausländerbeschäftigungsgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 und das Sonderunterstützungsgesetz geändert werden (Beschäftigungssicherungsnovelle 1993);  
Stellungnahme

Betrifft	GESETZENTWURF
Nr.	124-GE/19
Datum:	29. MRZ. 1993
Verteilt	29.3.93

*St. Kuzak*

An das  
Präsidium des Nationalrates

Das Amt der Wiener Landesregierung beehrt sich, in der Beilage 25 Ausfertigungen seiner Stellungnahme zu dem im Betreff genannten Gesetzentwurf zu übermitteln.

Für den Landesamtsdirektor:

Beilagen

Dr. Peischl  
Magistratsvizedirektor



AMT DER  
WIENER LANDESREGIERUNG

Dienststelle MD-Büro des Magistratsdirektors

Adresse 1082 Wien, Rathaus

Telefonnummer 40 00-82124

MD-626-1 und 2/93

Wien, 24. März 1993

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsmarktförderungsgesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz, das Ausländerbeschäftigungsgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 und das Sonderunterstützungsgesetz geändert werden (Beschäftigungssicherungsnovelle 1993);  
Stellungnahme

zu Zl. 34.401/2-3a/93

An das  
Bundesministerium für  
Arbeit und Soziales

Auf das Schreiben vom 11. Februar 1993 beehrt sich das Amt der Wiener Landesregierung, zu dem im Betreff genannten Gesetzentwurf folgende Stellungnahme bekanntzugeben:

Zu Art. I Z 3 und 4 (§ 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz):

Gegen die Bestimmung des § 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz (im folgenden AMFG genannt) in der vorgeschlagenen Fassung bestehen insofern schwere Bedenken, als damit ohne jede Unterscheidung sämtliche Arbeitgeber und Betriebe und damit auch die Betriebe von Gebietskörperschaften erfaßt werden. Dies gilt insbesondere auch für die Neuregelung des Abs. 1 Z 3 leg.cit., wonach der Arbeitgeber das Arbeitsamt durch schriftliche Anzeige zu verständigen hat, wenn er beabsichtigt, Arbeitsverhältnisse von mindestens fünf Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, innerhalb eines Zeitraumes von 30 Tagen aufzulösen.

- 2 -

Bei der in Österreich gegebenen Größenordnung der Gebietskörperschaften - hier sei etwa auf den Bund bzw. auf das Land (die Gemeinde) Wien verwiesen - kann die Kündigung von mindestens fünf Bediensteten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, innerhalb eines Zeitraumes von 30 Tagen ständig vorkommen, ohne daß die Kündigung mit dem Lebensalter des zu Kündigenden (ausgenommen er hat bereits ein Lebensalter erreicht, das dem Anfallsalter für den Anspruch auf Alterspension in der gesetzlichen Pensionsversicherung entspricht) auch nur in irgendeiner Weise etwas zu tun hat. So kann etwa nach § 32 des Vertragsbedienstetengesetzes 1949, BGBl. Nr. 86, der Dienstgeber ein Dienstverhältnis, das ununterbrochen ein Jahr gedauert hat, nur schriftlich und mit Angabe des Grundes kündigen. Ein Grund der den Dienstgeber nach Ablauf der genannten Frist zur Kündigung berechtigt, liegt dabei insbesondere vor,

1. wenn der Vertragsbedienstete seine Dienstpflicht gröblich verletzt, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
2. wenn der Vertragsbedienstete sich für eine entsprechende Verwendung als geistig oder körperlich ungeeignet erweist;
3. wenn der Vertragsbedienstete den im allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg trotz Ermahnungen nicht erreicht, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
4. wenn der Vertragsbedienstete eine im Dienstvertrag vereinbarte Fachprüfung nicht rechtzeitig und mit Erfolg ablegt;
5. wenn der Vertragsbedienstete handlungsunfähig wird;
6. wenn es sich erweist, daß das gegenwärtige oder frühere Verhalten des Vertragsbediensteten dem Ansehen oder den Interessen des Dienstes abschlägig ist, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;

- 3 -

7. wenn eine Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen die Kündigung notwendig macht, es sei denn, daß das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten durch die Kündigung in einem Zeitpunkt enden würde, in dem er das 50. Lebensjahr vollendet und bereits zehn Jahre in diesem Dienstverhältnis zugebracht hat;
8. wenn der Vertragsbedienstete vor dem Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses das für Leistungen aus dem Versicherungsanfall des Alters in der gesetzlichen Pensionsversicherung vorgeschriebene Anfallsalter erreicht hat;
9. wenn der Vertragsbedienstete, der das 65. Lebensjahr vollendet hat, einen Anspruch auf einen Ruhegenuß aus einem öffentlichen Dienstverhältnis hat oder mit Erfolg geltend machen kann.

Eine ähnliche Regelung gilt für die Vertragsbediensteten der Gemeinde Wien, bei denen nach § 37 der Vertragsbedienstetenordnung 1979, LGBI. für Wien Nr. 20, die Gemeinde, wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt der Aussprechung der Kündigung mindestens drei Jahre gedauert hat, nur unter Angabe eines Grundes kündigen kann. Zu diesen Gründen zählen nach § 37 der Vertragsbedienstetenordnung 1979 insbesondere folgende:

1. Wenn der Vertragsbedienstete seine Dienstpflichten gröblich verletzt, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
2. wenn der Vertragsbedienstete für die Erfüllung seiner Dienstpflichten geistig oder körperlich ungeeignet ist;
3. wenn der Vertragsbedienstete eine im Dienstvertrag vereinbarte Dienstprüfung nicht rechtzeitig oder nicht mit Erfolg ablegt;
4. wenn der Vertragsbedienstete handlungsunfähig wird;

- 4 -

5. wenn sich erweist, daß das gegenwärtige oder frühere Verhalten des Vertragsbediensteten mit dem Ansehen oder den Interessen des Dienstes unvereinbar ist, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
6. wenn der Vertragsbedienstete den allgemein erzielbaren Arbeitserfolg nicht erreicht;
7. wenn im Zeitpunkt der beabsichtigten Auflösung des Dienstverhältnisses der männliche Vertragsbedienstete das 65., der weibliche Vertragsbedienstete das 60. Lebensjahr vollendet hat;
8. wenn eine Änderung des Arbeitsumfanges, der Arbeitsbedingungen oder der Organisation des Dienstes die Kündigung notwendig macht. Hat das Dienstverhältnis im Zeitpunkt des beabsichtigten Endens desselben mindestens zehn Jahre gedauert und hat der Vertragsbedienstete in diesem Zeitpunkt das 50. Lebensjahr vollendet, so ist eine Kündigung aus dem zuletzt genannten Grund überhaupt unzulässig.

Aus den in den genannten Gesetzen angeführten Kündigungsgründen ist ersichtlich, daß eine Kündigung aus Altersgründen in Folge der Vollendung oder Überschreitung des 50. Lebensjahres in der Regel nicht bzw. nur dann erfolgen kann, wenn bereits ein Lebensalter erreicht ist, das dem Anfallsalter für die Alterspension in der gesetzlichen Pensionsversicherung entspricht (65. Lebensjahr bei Männern, 60. Lebensjahr bei Frauen).

Ähnliches gilt auch für Vertragsbedienstete der übrigen Gebietskörperschaften.

Dem Schutz älterer Bediensteten vor einer schon aus sozialen Erwägungen unerwünschten Arbeitslosigkeit als Folge einer Kündigung aus Altersgründen wird durch die genannten gesetzlichen Bestimmungen umfassend Rechnung getragen.

- 5 -

Die im § 45a Abs. 1 AMFG vorgesehene Meldeverpflichtung bedeutet daher für die genannten Gebietskörperschaften einen völlig unnötigen Verwaltungsaufwand, der - mangels jeder Auswirkung - in keiner Weise vertretbar ist.

Aus den genannten Gründen sollten von der Meldepflicht und den damit zusammenhängenden Bestimmungen des § 45a AMFG Kündigungen von Bediensteten der Gebietskörperschaften ausgenommen werden, wenn gesetzlich bestimmt ist, daß eine Kündigung nur unter Angabe eines Kündigungsgrundes möglich ist.

Generell empfiehlt sich zusätzlich eine Regelung, daß § 45a Abs. 1 Z 4 AMFG auf Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses das Anfallsalter für eine Alterspension in der gesetzlichen Pensionsversicherung erreicht haben, nicht anzuwenden ist, um eine unnötige Belastung sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitsämter zu vermeiden.

Zu Art. II Z 1 (§ 105 Arbeitsverfassungsgesetz):

Auch hier sollte eine Ausnahmeregelung dahingehend erfolgen, daß die Regelungen nicht gelten, wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses das Anfallsalter für eine Alterspension in der gesetzlichen Pensionsversicherung erreicht hat.

Weiters wird angeregt, den unbestimmten Gesetzesbegriff "älterer Arbeitnehmer" durch ein bestimmtes Lebensalter - etwa Vollendung des 50. Lebensjahres - zu ersetzen, um mögliche Unklarheiten bei der Anwendung dieser Bestimmung zu vermeiden.

Zu Art. III Z 4 (§ 4 Ausländerbeschäftigungsgesetz):

Die Ausführungen zu Art. II gelten sinngemäß. Darüber hinaus sollte § 4 Abs. 3 Z 16 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes in der vorgesehenen Fassung nicht für Kündigungen von Bediensteten der Gebietskörperschaften gelten, wenn gesetzlich bestimmt ist, daß eine Kündigung nur unter Angabe eines Kündigungsgrundes möglich ist.

- 6 -

Weiters wird bemerkt, daß die sich aus § 4 Abs. 3 leg.cit. ergebende Evidenthaltung der Akten über abgelehnte Aufnahmeansuchen von Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, zumindest über einen Zeitraum von sechs Monaten einen vermehrten Verwaltungsaufwand bedeutet. Überdies dürfte die Bestimmung in der Praxis auch Beweisprobleme zur Folge haben, weil die Behörde hinsichtlich der erfolgten Ablehnungen von Bewerbungsgesuchen auf die Angaben des Arbeitgebers angewiesen wäre.

Gleichzeitig werden 25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Für den Landesamtsdirektor:



Dr. Peischl  
Magistratsvizedirektor