

14/SN-290/ME



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

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

BOHNER GEBETZENTWURF  
Zl. 124 -GE/19-Pr  
Datum: 23. OCT. 1992  
Verteilt: 1. Dez. 1992

*St. Jakob*

Ihr Zeichen

Unser Zeichen

Durchwahl 2555

Datum

-

AM-ZB-1411



18.11.1992

Betreff:

Beschäftigungssicherungs-  
gesetz - BSG  
Stellungnahme

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

Der Präsident:

Der Direktor:

*Willy Vogler*

iA  
*Wissl*

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

34.401/6-3a/92 AM/Je/Wa/1411

Unser Zeichen

☎ Durchwah.

2555

Datum

5.11.92

Betreff:

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsmarktförderungsgesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz und das Ausländerbeschäftigungsgesetz geändert werden (Beschäftigungssicherungsgesetz - BSG);  
Stellungnahme

Die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (BAK) erlaubt sich, zum oa Gesetzesentwurf wie folgt Stellung zu nehmen.

Für die BAK stellt die Situation älterer Arbeitnehmer eines der schwerwiegendsten aktuellen Arbeitsmarkprobleme dar. Es wurde von ihr daher - wie auch vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales selbst - ein Maßnahmenpaket für ältere Arbeitnehmer erstellt mit dem Ziel

- dem Entstehen von Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer vorzubeugen
- die Vermittlungsmöglichkeiten älterer Arbeitsloser zu verbessern und zu erweitern und
- die Existenzsicherung im Falle dennoch bestehender langer Arbeitslosigkeit zu gewährleisten.

Nachdem darüber in den letzten Monaten zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretung und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales ausführliche Gespräche stattgefunden haben, dürfen

die einzelnen Vorschläge der BAK als bekannt vorausgesetzt werden. Davon ausgehend wird die im Vorblatt zu den Erläuternden Bemerkungen genannte Zielsetzung des BSG, nämlich die Förderung der Wiederbeschäftigung und die Wahrung von Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer, nachhaltig unterstützt. Die im vorliegenden Entwurf enthaltenen Regelungsinhalte sind zwar nach Ansicht der BAK noch keineswegs als ausreichend zu betrachten und bedürfen außerdem ergänzender Maßnahmen im Bereich der Vermittlung und der Arbeitsmarktförderung, sie stellen aber jedenfalls einen ersten wichtigen Schritt zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitsloser dar. Der vorliegende Entwurf wird daher von der BAK grundsätzlich unterstützt.

Zu den einzelnen Bestimmungen darf folgendes angemerkt werden:

#### Art I Zi 2 (§ 45a AMFG)

Die geplante Neufassung des § 45a AMFG stellt offenbar in erster Linie darauf ab, das geltende Recht (unter Einschluß der zum § 45a AMFG vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales erlassenen Verordnung vom 11.1.1991, BGBl 11/1991) mit der im Hinblick auf das EWR-Abkommen einzuhaltenden Richtlinie des Rates der EG 75/129/EWG in der geltenden Fassung zu harmonisieren. Die BAK erlaubt sich in diesem Zusammenhang, ihre bereits in der Stellungnahme vom 1.6.1992 zum do Entwurf einer Änderung des § 45a AMFG, Zl 34.401/2-2/92, enthaltenen Verbesserungsvorschläge in Erinnerung zu rufen.

Demnach wird die in § 45a Abs 2 vorgesehene Mindestmeldezeit von nur 30 Tagen als nicht ausreichend erachtet, um wirkungsvolle Maßnahmen durch das Arbeitsamt zu entwickeln und umzusetzen, welche die geplante Auflösung von Arbeitsverhältnissen verhindern oder wenigstens ihre Auswirkungen entschärfen sollen. Dies gilt jedenfalls im Falle einer größeren Anzahl geplanter Kündigungen bzw, wenn Arbeitnehmer betroffen sind, bei denen besondere Vermittlungsprobleme zu erwarten sind, wie dies bei-

spielsweise bei älteren Arbeitnehmern der Fall ist. Dieser Zeitraum sollte daher wenigstens 60 Tage betragen oder auf diesen Zeitraum im begründeten Einzelfall, zB um die Möglichkeit einer Arbeitsstiftung oder von Kurzarbeit usw prüfen zu können, wenn dies aufgrund konkreter Umstände in 30 Tagen, nicht möglich ist, verlängert werden können (analog der ja umgekehrt sehr wohl bestehenden Verkürzungsmöglichkeit des Abs 8 und in Entsprechung der EG-Richtlinie). Dadurch soll der vom § 45a AMFG und insbesondere auch durch die EG-Richtlinie 75/129/EWG idgF intendierte Zweck, nämlich der Arbeitsmarktverwaltung Zeit für wirkungsvolle Maßnahmen zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer einzuräumen, auch erfüllt werden können (vgl insbesondere auch die Richtlinie des Rates 75/129/EWG idgF, Art 4, Abs 3).

Außerdem erschiene es wirkungsvoller, den Zeitraum des Abs 1, innerhalb dessen die Zahl der aufzulösenden Arbeitsverhältnisse zusammengerechnet wird, von nur 30 Tagen auf 90 Tage zu erhöhen, weil dadurch Versuche der Arbeitgeber, das Frühwarnsystem zu umgehen, wesentlich erschwert würden. In diesem Zusammenhang darf ferner angemerkt werden, daß in Abs 1 und 2 wohl nur aufgrund sprachlicher Ungenauigkeit von der "Auflösung" (=tatsächliche Beendigung) der Arbeitsverhältnisse gesprochen wird. Gemeint kann offenbar aber nur die Auflösungserklärung sein.

Die Textierung wäre daher in diesem Sinne zu ändern. Ebenso als sprachliche Ungenauigkeit korrekturbedürftig ist die Formulierung des Abs 5, die dahingehend zu verändern wäre, daß "Auflösungserklärungen, die dem Arbeitgeber zuzurechnen sind, insbesondere auch einvernehmliche Lösungen" rechtsunwirksam sind, wenn die Bedingungen der Ziffer 1 und 2 vorliegen. Dies ist nicht nur erforderlich, um den Widerspruch, daß eine rechtsunwirksame Kündigung keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses bewirkt, aufzulösen, sondern auch, weil der Begriff "Kündigung" zu eng ist. In Abs 1 wird ja der umfassendere Begriff der "Auflösung" des Arbeitsverhältnisses verwendet, der jedenfalls auch die einvernehmliche Lösung umfaßt. Dies sollte schon deshalb

auch in den EB ausdrücklich klargelegt werden, um Umgehungen (das "Naheliegen" der einvernehmlichen Lösung durch den Arbeitgeber) auszuschließen.

Zu Abs 4 wird vorgeschlagen, im 2. Satz den Punkt nach der Wortfolge "...bleiben unberührt" durch einen Beistrich zu ersetzen und den Halbsatz "..., insbesondere stellt die Übermittlung keine Verständigung des Betriebsrates im Sinne des § 105 Abs 1 ArbVG dar" anzuschließen. Es muß mit Sicherheit verhindert werden, daß die 5-tägige Stellungnahmefrist nur deswegen versäumt wird, weil der Betriebsrat die rechtlichen Konsequenzen einer "verdeckten" Mitteilung nicht realisiert.

Zu Abs 8 wird vorgeschlagen, auch für die Ausschließungsgründe einer Fristverkürzung Beispiele anzuführen, wie etwa die Beschäftigung von überlassenen Arbeitnehmern oder eine starke Personalfluktuaton (Der Satz "Wichtige wirtschaftliche Gründe sind insbesondere nicht anzunehmen, wenn ....." könnte als 2. Satz des Abs 8 mit entsprechenden Beispielen beigefügt werden).

Abschließend sei zu § 45a angeführt, daß jedenfalls die neugeschaffene Zi 4 des Abs 1 als wichtige Voraussetzung, um in Hinkunft wirkungsvoller für die von Arbeitslosigkeit bedrohten älteren Arbeitnehmer tätig werden zu können, ausdrücklich begrüßt und unterstützt wird. Als ebenso für die Praxis sehr hilfreich wird die in Abs 2 erfolgte Klarstellung, daß das Frühwarnsystem auch im Insolvenzfall gilt, angesehen.

#### Zu Art II Zi 1 (§ 105 ArbVG)

Im Zusammenhang mit der geplanten Änderung des § 105 Abs 3 ArbVG fällt auf, daß sich entgegen früheren Überlegungen im vorliegenden Entwurf keine Bestimmung mehr findet, die gem § 105 Abs 3 Z 1 die Anfechtung einer wegen Krankheit während des Zeitraums der Dienstverhinderung erfolgten Kündigung ermöglicht. Diese als

vorbeugende Maßnahme zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sehr wichtige Neuregelung sollte unbedingt in das BSG Eingang finden.

Zu § 105 Abs 3 Z 2 wird angeregt, die Umstände, die ihre Ursache in einem höheren Lebensalter eines Arbeitnehmers haben, in den auf die lit b folgenden ersten Absatz einzufügen. Dieser hätte folgendermaßen zu lauten:

"Umstände gemäß lit a, die ihre Ursache in einer langjährigen Beschäftigung als Nacht-Schwerarbeiter (NSchG, BGBl Nr 473/92) oder in einem höheren Lebensalter eines Arbeitnehmers haben, der im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, langjährig beschäftigt ist, dürfen zur Rechtfertigung der Kündigung nicht herangezogen werden, wenn der Arbeitnehmer ohne erheblichen Schaden für den Betrieb weiterbeschäftigt werden kann."

Diese Einfügung ist zum einen aus gesetzssystematischen Gründen naheliegend, andererseits ist davon auszugehen, daß der Begriff des "erheblichen Schadens" enger ist als "erheblich nachteilig berührte betriebliche Interessen" und damit den Interessen älterer Arbeitnehmer besser entspricht.

Außerdem soll folgender weiterer Satz angefügt werden:

"Umstände gemäß lit b rechtfertigen die Kündigung eines älteren Arbeitnehmers nur dann, wenn er auch an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens ohne erheblichen Schaden nicht weiter beschäftigt werden kann."

Damit würde in Ergänzung der vorliegenden Formulierung das Kriterium der "Erheblichkeit" nicht nur für persönliche, sondern auch für betriebliche Kündigungsgründe angewendet.

Die Formulierung lehnt sich an § 121 Z 1 ArbVG an.

Ferner zeigt sich in der Praxis, daß die Frist des § 105 Abs 1 für eine Kündigungsanfechtung oft zu kurz ist. Wenn der

Betroffene zusammen mit dem Betriebsrat Gespräche mit der Arbeitnehmervertretung und/oder dem Arbeitgeber führen will, ehe die Kündigung bei Gericht angefochten wird, ist die 1-Wochenfrist zu knapp bemessen. Zumindest eine Verlängerung auf zwei Wochen wäre erforderlich; dies würde auch der Intention des BSG entsprechen.

Weiters sollte im § 105 ArbVG vorgesehen werden, daß die Kündigungsabsicht, die dem Betriebsrat mindestens 5 Tage vor der Kündigung bekanntzugeben ist, auch dem betroffenen Arbeitnehmer mitgeteilt werden muß. Damit könnten in der Praxis oft anzutreffende Mißverständnisse von Arbeitnehmern, wonach die Kündigung vom Betriebsrat ausgeht, vermieden werden.

#### Zu Art III (AuslBG)

Der Schlußsatz in der vorgesehenen Zif. 15 des § 4 AuslBG sollte lauten:

"... es sei denn, der Arbeitgeber beweist, daß die Kündigung oder die Ablehnung der Einstellung weder aufgrund des Alters des Arbeitnehmers noch wegen Umständen, die ihre Ursache im höheren Lebensalter des Arbeitnehmers haben, erfolgt ist."

In den Erläuterungen zu § 4 AuslBG (Seite 11, vorletzte Zeile) muß es - in Übereinstimmung mit dem Gesetzestext - offenbar heißen:

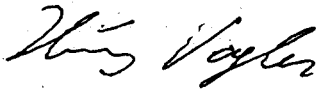
"... ob der beantragte Ausländer eine gleichartige Tätigkeit wie der gekündigte ältere Arbeitnehmer ..." (nicht: "selbe").

Die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte ersucht, das vorliegende Gesetzesvorhaben unter Berücksichtigung der vorgeschlagenen Änderungen möglichst rasch zu verwirklichen.



Darüber hinaus wird vorgeschlagen, hinsichtlich weitergehender Maßnahmen wieder mit den Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern in Verhandlung zu treten.

Der Präsident:



Der Direktor:

i.V.

