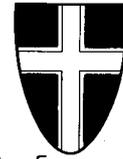


15/SN-4/ME

WIENER LANDESREGIERUNG

MD-Verfassungs- und
Rechtsmittelbüro

Dienststelle

Adresse 1082 Wien, Rathaus

Telefonnummer 40 00-82317

MD-VfR - 102/96

Wien, 5. Februar 1996

Entwurf eines Bundesgesetzes,
mit dem das Arbeitslosenver-
sicherungsgesetz 1977, das Sonder-
unterstützungsgesetz, das Arbeits-
marktpolitik-Finanzierungsgesetz,
das Allgemeine Sozialversicherungs-
gesetz, das Gewerbliche Sozial-
versicherungsgesetz und das
Bauern-Sozialversicherungsgesetz
geändert werden (Arbeitsmarkt-
politikgesetz 1996);
Stellungnahme

BUNDESGESETZENTWURF	
15/SN-4/ME	-GE/19. 96
Datum: 14. FEB. 1996	
Verteilt 15.2.96	

Dr. Ponzer

An das
Präsidium des Nationalrates

Das Amt der Wiener Landesregierung übermittelt in der Beilage
25 Ausfertigungen seiner Stellungnahme zu dem im Betreff ge-
nannten Gesetzentwurf.

Für den Landesamtsdirektor:

Beilage
(25-fach)

Dr. Ponzer

Dr. Ponzer
Obersenatsrat

AMT DER
WIENER LANDESREGIERUNGDienststelle MD-Verfassungs- und
Rechtsmittelbüro

Adresse 1082 Wien, Rathaus

Telefonnummer 40 00-82317

MD-VfR - 102/96

Wien, 5. Februar 1996

Entwurf eines Bundesgesetzes,
mit dem das Arbeitslosenver-
sicherungsgesetz 1977, das Sonder-
unterstützungsgesetz, das Arbeits-
marktpolitik-Finanzierungsgesetz,
das Allgemeine Sozialversicherungs-
gesetz, das Gewerbliche Sozial-
versicherungsgesetz und das
Bauern-Sozialversicherungsgesetz
geändert werden (Arbeitsmarkt-
politikgesetz 1996);
Begutachtung;
Stellungnahme

zu Zl. 37.001/1-2/96

An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales
Sektion III, Abteilung 2

Zu dem mit Schreiben vom 19. Jänner 1996, Zl. 37.001/1-2/96,
übermittelten Entwurf eines Bundesgesetzes wird im Einvernehmen
mit dem UVS Wien wie folgt Stellung genommen:

I. ALLGEMEINES:

Zu dem Gesetzentwurf ist grundsätzlich festzustellen, daß nicht
auszuschließen ist, daß der Vollzug der geplanten Regelungen
(insbesondere die Änderungen im Arbeitslosenversicherungsgesetz
und im Sonderunterstützungsgesetz) zu nicht unbeträchtlichen

- 2 -

Mehrbelastungen der Stadt Wien im Bereich der Sozialhilfe führen könnte, sodaß die Intention des Bundesgesetzgebers, Einsparungen vorzunehmen, letztlich zu Lasten des Budgets der Stadt Wien gehen würde. Der Gesetzentwurf wird daher aus diesem Grund abgelehnt.

Ferner wird darauf hingewiesen, daß sowohl im Vorblatt, als auch im allgemeinen Teil der Erläuterungen angeführt wird, daß budgetentlastende Effekte durch Senkung des Pensionsanfallsalters eintreten würden. Dabei dürfte es sich offenbar um ein Redaktionsversehen handeln.

II. ZU DEN BESTIMMUNGEN DES ENTWURFES:

Ungeachtet der geäußerten allgemeinen Bedenken wird zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfes folgendes festgestellt:

Zu Art. 1 Z 6 (§ 79 Abs. 22 und 23 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes):

Rücksichtlich des Verbotes der reformatio in peius sollte für die geänderten Normen ein längerfristiger Termin für deren Inkrafttreten in Aussicht genommen werden.

Zu Art. 2 Z 7 (Artikel IV Abs. 3 des Sonderunterstützungsgesetzes):

Art. IV Abs. 3 Z 1 des Entwurfes enthält Differenzierungen, die nicht gerechtfertigt erscheinen. Die Regelung soll für einen Arbeitslosen gelten, der das Dienstverhältnis mit 31. Dezember 1995 ohne triftigen Grund einvernehmlich aufgelöst hat. Bei einvernehmlicher Auflösung ohne triftigen Grund vor dem 31. Dezember 1995 ist sie hingegen nicht anzuwenden, wenn der Anfallstag des Arbeitslosengeldes gemäß § 11 AlVG nach dem 31. Dezember 1995 liegt. Gleiches gilt, wenn der Kündigung durch den Dienstgeber ein Verschulden des Dienstnehmers zugrun-

deliegt. Schließlich ist die Übergangsregelung auf Arbeitslose nicht anzuwenden, deren Dienstverhältnis mit 31. Dezember 1995 durch vorzeitigen Austritt aus einem wichtigen Grund oder durch Fristablauf beendet wurde.

Zu Art. 3 Z 3 (§§ 8 bis 13 des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes):

Vorrangig zu kritisieren ist, daß wegen der undeutlichen Formulierung der vorgeschlagenen Normen bzw. der im Entwurf enthaltenen formalgesetzlichen Delegationen (z.B. § 8 Abs. 2) die mit dem Entwurf verbundenen finanziellen Auswirkungen für die Stadt Wien nicht abgeschätzt werden können bzw. überhaupt nicht feststellbar sind.

§ 8 Abs. 2 ist daher im Lichte des Legalitätsprinzipes nicht hinreichend bestimmt.

Weiters soll § 8 Abs. 1 des Entwurfes festlegen, daß alle Dienstgeber, die im Bundesgebiet 100 oder mehr Dienstnehmer beschäftigen, eine Mindestanzahl an Dienstnehmern, die das 50. Lebensjahr erreicht oder überschritten haben, zu beschäftigen haben, widrigenfalls nach § 9 Abs. 1 ein Ausgleichsbeitrag zu entrichten ist. Viel zu unbestimmt ist dabei, welchen Dienstnehmerbegriff der Gesetzgeber dabei ins Auge faßt, was vor allem für Gebietskörperschaften, deren Mitarbeiter teilweise in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen (somit von der Arbeitslosenversicherungspflicht ausgenommen sind) von eminenter Bedeutung wäre. Unklarheiten ergeben sich daher insofern, als nicht erkennbar ist, ob nun die Stadt Wien durch den vorliegenden Entwurf zur Erfüllung der Beschäftigungsquote verhalten werden soll oder ob das in § 12 des Entwurfes zum Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz geregelte "Malussystem", das nur für die Dienstgeber gilt, für die die Beschäftigungsquote nicht zur Anwendung kommt, für die Stadt Wien Gültigkeit besitzt.

Ferner ist aus § 8 des Entwurfes zu schließen, daß zur Beurteilung der Frage, ob die Beschäftigungspflicht erfüllt wird, die von einem Dienstgeber im Bundesgebiet beschäftigten Dienstnehmer zusammenzuzählen sind. Wenn nun ein Dienstgeber Dienstnehmer in mehreren Bundesländern beschäftigt, dann besteht keine örtlich zuständige Gebietskrankenkasse, die die Beitragspflicht gemäß § 13 festzustellen hat.

Auch die Verordnungsermächtigung nach § 10 Abs. 2 erscheint nicht hinreichend konkretisiert.

Die Regelung des § 11 Abs. 2 des Entwurfes hat zur Folge, daß der Bonus bei einem auf Dauer eingestellten Dienstnehmer nicht gilt, der beispielsweise vor zwei Jahren beim selben Dienstgeber aushilfsweise für einen Tag beschäftigt war. Hingegen kommt bei einem Austausch von Dienstnehmern zwischen einer Mutter- und ihrer Tochtergesellschaft oder zwischen Tochtergesellschaften derselben Muttergesellschaft das Bonussystem zum Tragen. Es erhebt sich die Frage, ob eine solche Regelung vertretbar ist.

Obwohl § 12 Abs. 1 des Entwurfes von Dienstgebern spricht, die das Dienstverhältnis älterer Dienstnehmer auflösen, muß aus § 12 Abs. 3 geschlossen werden, daß die Beitragspflicht in bestimmten Fällen auch bei Auflösung des Dienstverhältnisses durch den Dienstnehmer entsteht (z.B. Austritt aus einem wichtigen Grund). Die Beitragspflicht ist nicht zu rechtfertigen, wenn beispielsweise dem Dienstnehmer bereits eine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension zuerkannt wurde und er aus diesem Grund vorzeitig austritt oder das Dienstverhältnis einvernehmlich auflöst. Gleiches gilt, wenn dem Dienstgeber nach einer mindestens zehnjährigen Beschäftigungszeit ein Kündigungsrecht nur bei langdauernder Krankheit zusteht. Eine Klarstellung im Lichte des Art. 18 B-VG wäre sohin erforderlich.

§ 12 des Entwurfes des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes sieht vor, daß ein Dienstgeber, wenn er das Dienstver-

hältnis eines Dienstnehmers, der zum Beendigungszeitpunkt das 50. Lebensjahr vollendet oder überschritten hat, einen Betrag zu entrichten hat. Grundlage der Berechnung dieses Betrages ist der Zeitraum zwischen der Lösung des Dienstverhältnisses bis zum gesetzlichen Anfallsalter einer vorzeitigen Alterspension. Gemäß § 253a bis d ASVG liegt das Anfallsalter einer vorzeitigen Alterspension bei Frauen bei 55 Jahren, bei Männern bei 60 Jahren.

Diese Regelung widerspricht dem Gleichbehandlungsgrundsatz im Sinne der Richtlinien 75/117/EWG - Grundsatz des gleichen Entgeltes für Männer und Frauen - und im Sinne der Richtlinie 76/207/EWG - Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zuganges zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen.

Ratio legis dieser beiden Richtlinien ist die Hintanhaltung von Ungleichbehandlungen auf Grund des Geschlechtes im Arbeitsprozeß.

Durch den vorliegenden Entwurf hat der Dienstgeber bei Kündigung für Männer einen höheren Beitrag zu leisten als für Frauen. Dieser Betrag wird von den örtlichen Krankenkassen eingehoben. Eine finanzielle Schlechterstellung der Frauen erfolgt dadurch zwar nicht, da dieser Kündigungsbetrag nicht ihnen, sondern dem Bund im Zuge eines Bonus/Malus-Systems zufließt.

Allerdings könnten Frauen dann schlechter gestellt sein, wenn der Dienstgeber bei Vorliegen der in § 12 genannten Voraussetzungen vor der Wahl stünde, ob er einen weiblichen oder einen männlichen Dienstnehmer kündigen soll, da er folglich für einen männlichen Dienstnehmer auf Grund der unterschiedlichen Höhe der Alterspension einen höheren Betrag an den Bund zahlen müßte. Entscheidet sich der Dienstgeber für die Kündigung der weiblichen Dienstnehmerin, so würde eine Benachteiligung der Dienstnehmerin eintreten.

- 6 -

Das vorliegende Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz ist somit nicht EU-konform, da die in Aussicht genommene Regelung dem in der Richtlinie 76/207/EWG aufgestellten Grundsatz der Chancengleichheit für ältere Dienstnehmerinnen nicht entspricht.

Zu Art. 3 Z 5 (§ 16 Abs. 3 des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes:

In § 16 Abs. 3 des Entwurfes sollte klargestellt werden, ob § 11 ab 1. März 1996 auch dann gilt, wenn die Einstellung des über 50 Jahre alten Dienstnehmers vor dem 1. März 1996 erfolgte.

Gleichzeitig werden 25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme an das Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Für den Landesamtsdirektor:



Dr. Ponzer
Obersenatsrat

SR Dr. Kahler