

2623/AB XXI.GP
Eingelangt am: 24.08.2001

**BUNDESMINISTERIUM für
WIRTSCHAFT und ARBEIT**

In Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 2637/J betreffend die arbeitsmarkt - und sozialpolitischen Auswirkungen der Liberalisierung des Energiesektors für die Arbeitnehmer, welche die Abgeordneten Oberhaidinger und Genossen am 04.07.2001 an mich richteten, stelle ich fest:

Antwort zu den Punkten 1 bis 4 der Anfrage:

Die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt bei der angestrebten Liberalisierung des Energiesektors waren Gegenstand von Beratungen innerhalb der Europäischen Union. Im Zeitraum von 1990 bis 1998 wurden aufgrund des technischen Fortschritts und dem vermehrten Outsourcen von Funktionsbereichen EU - weit rd. 250.000 Stellen im Energiebereich eingespart. Eine weitere Reduktion der Arbeitsplätze um 25 % bis zum Jahre 2003 wird erwartet. Jedoch werden die im Zuge des zunehmenden Wettbewerbs gesteigerte Effizienz (besserer Personaleinsatz führt zu höherer Arbeitsproduktivität und effizienteren Unternehmen), die niedrigeren Strompreise und auch die Möglichkeiten, die aus der Einführung neuer umweltfreundlicher Technologien resultieren, auf lange Sicht die Beschäftigung als Ganzes in der EU steigern.

Eine Studie der Europäischen Kommission kam zum Ergebnis, dass die Umstrukturierungen in den Betrieben sozial verträglich erfolgen und die Arbeitsplätze in den

Bereichen Informations - und Kommunikationstechnologie, Marketing, Kundendienst, Contracting, Projektmanagement sowie Energie - und Stromhandel zunehmen.

In Umsetzung der Richtlinie 77/187/EWG des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens - oder Betriebsteilen vom 14. Februar 1977 wurden im Jahre 1993 die innerstaatlichen Regelungen über das rechtliche Schicksal von Arbeitsverhältnissen bei Betriebsübergängen im Arbeitsvertragsrechts - Anpassungsgesetz (AVRAG) geschaffen.

Diese Regelungen bezwecken den Schutz von Ansprüchen von Arbeitnehmern bei Änderungen in den Unternehmensstrukturen, die sich aus der Übertragung von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen oder durch Verschmelzung von Unternehmen ergeben.

Der Vorstand, welcher ein Unternehmen leitet, hat dies in eigener Verantwortung so zu tun, wie es das Wohl des Unternehmens unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre, der Arbeitnehmer und der Öffentlichkeit erfordert. Unternehmen mit Gewinnen sind am Markt aufgrund ihres Managements erfolgreich. Die politische Leitungs - oder Anleitungsbefugnis endet in einem privatwirtschaftlich geführten Unternehmen dort, wo zum Wohle der Allgemeinheit, Mitarbeiter und Wirtschaftlichkeit das Gesetz Vorschriften zu deren Schutz vorsieht. Aus diesem Grunde steht dem Vorstand die alleinige Geschäftsführungskompetenz zu.

Antwort zu den Punkten 5 und 6 der Anfrage:

In den Zielvorgaben des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit finden sich die aktiven Maßnahmen zur Qualifizierung im weitesten Sinne mit dem Ziel der Verringerung von Arbeitslosigkeit, zur Sicherung der Beschäftigten und zur Unterstützung der Arbeitsaufnahme sowie von Bereitstellung geeigneter Arbeitskräfte für die Wirtschaft.

Antwort zu Punkt 7 der Anfrage:

Seitens des Arbeitsmarktservices wird sichergestellt, dass ältere Menschen länger im Arbeitsprozess verbleiben können bzw. Rückkehr in den Arbeitsprozess bestmöglichst gefördert wird, und zwar unter Einsatz des gesamten arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums (z.B. Verhinderung des Abbaus von Beschäftigten, Intensivierung der Vermittlung, Verkürzung der Arbeitslosigkeit durch frühzeitigen Maßnahmen - und Instrumenteneinsatz, Qualifizierung, etc).

Um die Weiterbildung älterer Arbeitnehmer ab 45 zu fördern, wird das Weiterbildungsgeld bei Inanspruchnahme der Bildungskarenz auf die Höhe ihres Arbeitslosengeldes mit der Höhe des Karenzgeldes als Untergrenze angehoben und die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld um die Dauer von Schulungsmaßnahmen verlängert.

Das Bonus - Malus - System bei Einstellung älterer Arbeitskräfte wurde dadurch verbessert, als bereits bei Einstellung von Personen über 50 Jahre der Dienstgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung zur Gänze entfällt und der Grundbetrag zur Berechnung des Malus (bei Auflösung des Dienstverhältnisses einer Person ab 50 Jahre, die mindestens 10 Jahre beschäftigt war) verdoppelt wurde.

Zur Erreichung des Zieles der Erhöhung der Arbeitsmarktchancen von Älteren wurden altersspezifische Diskriminierungen bei der Entgegennahme der Besetzung von offenen Stellen entgegengewirkt und insbesondere Unterstützungsmaßnahmen und die Gewährung von Eingliederungsbeihilfen forciert. Es wird den älteren Arbeitnehmern ein gleitender Übergang in den Ruhestand ermöglicht. Das heißt, die Streichung der Ruhensbestimmungen bei Altersrenten ermöglicht den Bezug der Rente und die gleichzeitige Ausübung einer Erwerbstätigkeit.