

1855/J XXI.GP
Eingelangt am: 2.1.2001

ANFRAGE

der Abgeordneten Dietachmayr
an den Bundesminister für Wirtschaft
und Arbeit
betreffend Kündigungsschutz

Globalisierung und Wandel dienen oft nur als Vorwand, um ältere Arbeitnehmer durch billigere Arbeitskräfte zu ersetzen. Gerade für die Älteren bedeutet die Kündigung oft eine echte existentielle Katastrophe. Derzeit müssen Unternehmer, die einen langjährigen über 50 - jährigen Mitarbeiter kündigen eine „Strafzahlung“ leisten die vom Alter und vom Einkommen des Betroffenen abhängt, aber auch von der Zeit, die den Betroffenen vom Erreichen des Pensionsalters trennt. Eine Verschärfung des Bonus - Malus System ist dennoch zum Schutz der älteren Arbeitnehmer geboten.

In Anbetracht der Tatsache, dass das Pensionsalter angehoben worden ist, ist das „Austauschen“ älterer Arbeitnehmer besonders unsozial. Neben beschäftigungssichernden Maßnahmen ist daher auch ein verbesserter Kündigungsschutz wichtig.

Die sozialen Standards beim Kündigungsrecht sind in vielen EU - Ländern höher als in Österreich.

So ist beispielsweise seit 1. Mai 2000 in Deutschland die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder Auflösungsvertrag sowie die Befristung nur dann rechtswirksam, wenn sie in Schriftform erfolgt.

In etlichen Staaten der EU ist die Angabe der Kündigungsgründe durch den Arbeitgeber notwendig. Nur in Österreich und Belgien kann ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.

Eigentlich sollte es selbstverständlich sein, dass ein gekündigter Arbeitnehmer über den Grund seiner Kündigung aufgeklärt wird. Nur bei vollständiger Kenntnis des Kündigungsgrundes ist es überhaupt möglich, die sachliche Rechtfertigung einer Kündigung zu beurteilen. Außerdem soll ein späteres Nachschieben von Kündigungsgründen ausgeschlossen sein.

Auch was den Kündigungsschutz bei Krankheit betrifft, sind die Arbeitnehmer in einigen EU Ländern besser gestellt als in Österreich. Kündigungen im Krankenstand und Urlaub werden als besonders ungerecht empfunden, verzögern den Genesungsprozess und widersprechen dem Erholungszweck des Urlaubs sowie dem Zweck der Kündigungsfrist. Die geltenden kurzen Kündigungsanfechtungsfristen führen in der Praxis außerdem zu Rechtsschutzverlust und verhindern außergerichtliche Bereinigungen.

So kann z.B.: in Spanien ein Einzelarbeitsvertrag erst gekündigt werden, wenn der Arbeitnehmer wieder gesund ist oder wenn er für erwerbsunfähig erklärt wird. Angesichts der schlechteren arbeitsrechtlichen Position der österreichischen Arbeitnehmer ist eine Verbesserung insbesondere im Bereich des Kündigungsschutzes dringend geboten.

Die unterzeichneten Abgeordneten richten daher an den Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit nachstehende

ANFRAGE

1. Werden Sie sich für die Umsetzung unseres Vorschlages einsetzen, dass nun auch in Österreich eine Kündigung und einvernehmliche Auflösung eines Arbeitsverhältnisses nur mehr schriftlich erfolgen darf? Falls nein, warum nicht?
2. Werden Sie sich für eine Änderung des Arbeitsrechtes dahingehend einsetzen, dass der Arbeitgeber in Zukunft den Kündigungsgrund angeben muss? Falls nein, warum nicht?
3. Werden Sie sich für den Verbot der Kündigung durch den Arbeitgeber während des Urlaubes oder Krankenstandes einsetzen?
Falls nein, warum nicht?
4. Werden Sie unsere Forderung unterstützen und sich für deren Umsetzung einsetzen, dass der Arbeitgeber für eine wirksame Kündigung nachweisen muss, dem Betroffenen vor der Kündigung alle Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten zu haben die notwendig wären, um seine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen? Falls nein, warum nicht?
5. Werden Sie unsere Forderung unterstützen und sich für deren Umsetzung einsetzen, dass der Arbeitgeber einen älteren Arbeitnehmer erst dann kündigen darf, wenn er nachweist, dass alle Möglichkeiten den Betroffenen irgendwo anders im Betrieb oder Unternehmen unterzubringen, genau geprüft worden sind? Falls nein, warum nicht?
6. Werden Sie sich dafür einsetzen, dass der Arbeitgeber für eine wirksame Kündigung den Nachweis erbringen muss, dass er dem von Kündigung bedrohten Mitarbeiter eine im beiderseitigen Einverständnis stattfindende Verringerung der Arbeitszeit angeboten hat?
Falls nein, warum nicht?
7. Werden Sie sich dafür einsetzen, dass die Malus - Zahlungen im Bonus - Malus - System weiter erhöht werden?
Falls nein, warum nicht?