

**Bundeskanzleramt**

Bundesministerium für  
Wirtschaft und Arbeit

1010 Wien

Geschäftszahl: 600.066/001-V/A/5/2003  
Abteilungsmail: vpost@bka.gv.at  
Sachbearbeiter: Herr Dr Gerhard HESSE  
Pers. E-mail: gerhard.hesse@bka.gv.at  
Telefon : 01/53115/2760  
Ihr Zeichen 433.002/8-II/1/2003  
vom: 31.03.03

Antwortschreiben bitte unter Anführung der Geschäftszahl an die  
Abteilungsmail

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das AIVG, das AMPFG, das AMMSG,  
das IESG, das KGG und das ArbVG geändert werden (Budgetbegleitgesetz  
2003); Begutachtung

Zu dem übermittelten Entwurf nimmt das Bundeskanzleramt-Verfassungsdienst wie folgt  
Stellung:

Zu Art. x+1

Zu Z 18 (§ 39a AIVG):

Nach der vorgeschlagenen Fassung haben „Personen, die das Mindestalter für die  
vorzeitige Alterspension gemäß § 253a ASVG .... erfüllen“ nach Maßgabe weiterer in  
der gegenständlichen Bestimmung näher umschriebener Voraussetzungen, Anspruch  
auf Übergangsgeld.

Diese Bestimmung steht in Zusammenhang mit § 253a ASVG, welcher mit Ablauf des  
31. Dezember 2003 außer Kraft treten soll. Dazu ist aus gemeinschaftsrechtlicher Sicht  
Folgendes anzumerken:

Zur Zahl C-303/02 ist vor dem EuGH ausgehend von einem  
Vorabentscheidungsersuchen des OGH ein Verfahren anhängig, in welchem es um die  
Frage geht, ob die in § 253a ASVG vorgesehenen unterschiedlichen Altersgrenzen für  
Männer und Frauen in Übereinstimmung mit Art. 7 der Richtlinie 79/7/EWG zur

schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen stehen. Die Republik Österreich ist in ihrer schriftlichen Äußerung vom 17. Dezember 2002 gegenüber dem Gerichtshof davon ausgegangen, dass es sich bei § 253a ASVG um eine Leistung handelt, die eine Auswirkung des unterschiedlichen Pensionsalters für Frauen und Männer in Österreich darstellt (vgl. Art. 7 Abs. 1 lit. a der Richtlinie) und daher auch in diesem Fall ein unterschiedliches Antrittsalter vorgesehen werden kann. Dabei spielte unter anderem eine Rolle, dass es sich um eine Leistung aus der Pensionsversicherung handelt.

Bei § 39 AIVG wird ebenfalls hinsichtlich des „Antrittsalters“ zwischen Männern und Frauen differenziert. Es stellt sich daher die Frage, ob dies mit dem Gleichbehandlungsgebot des Art. 4 der Richtlinie 79/7/EWG vereinbar ist (als Leistung bei Arbeitslosigkeit unterliegt das Übergangsgeld gemäß Art. 3 Abs. 1 lit. a 5. Spiegelstrich der Richtlinie). Das Bundeskanzleramt-Verfassungsdienst übersieht dabei nicht, dass § 39 AIVG seine tatsächliche Begründung im unterschiedlichen Pensionsalter von Männern und Frauen findet, weist jedoch darauf hin, dass die genannte Ausnahmebestimmung des Art. 7 der Richtlinie vom EuGH sehr restriktiv interpretiert wird (vgl. bloß Urteil vom 23. Mai 2000, Rs C-104/98, Buchner, Slg. 2000, I-3625) und angesichts der Zuordnung zum Risiko der Arbeitslosigkeit die Erfolgsaussicht in einem allfälligen Verfahren vor dem EuGH als ungünstiger zu bezeichnen ist als bei der geltenden Rechtslage.

Zu Z 22 und 25 (§ 79 Abs. 71 und § 82 AIVG):

Das Bundeskanzleramt-Verfassungsdienst verweist zunächst auf seine Stellungnahme vom 19. August 2002 (GZ 600.066/002-V/A/5/2002) zur Frage der Zulässigkeit von Einschränkungen der Altersteilzeit. Dort wurde ausgeführt, dass im Hinblick auf bereits vereinbarte Altersteilzeit und insbesondere bei „geblockter“ Inanspruchnahme bei allfälligen Änderungen der aus dem Gleichheitssatz erfließende Vertrauensschutz zu beachten sein wird, da in diesen Fällen eine Dispositionsmöglichkeit der Betroffenen nur noch in sehr eingeschränkten Ausmaß gegeben sein wird.

Nunmehr kann es vor dem Hintergrund der geplanten Änderungen (vor allem in Verbindung mit der geplanten schrittweisen Erhöhung des Antrittsalters für die vorzeitige

- 3 -

Alterspension bei langer Versicherungsdauer ab 1. Juli 2004) zu Fällen kommen, in welchen Arbeitnehmer bereits die Altersteilzeit in Erwartung, zu einem bestimmten Zeitpunkt die Alterspension in Anspruch nehmen zu können, „konsumieren“, nach deren Ablauf aber angesichts der Erhöhung des Eintrittsalters ihre Erwartungen jedoch frustriert werden.

Als „Auffangmaßnahmen“ dienen jedoch § 39 und § 82 AIVG in der vorgeschlagenen Fassung, wobei beiden gemeinsam ist, dass der betroffene Arbeitnehmer alleine (also ohne zusätzliche Vereinbarung mit seinem Arbeitgeber) keine Dispositionsmöglichkeit hat.

Zu Art. x+6

Zu Z 1 (§ 105 Abs. 3 Z 2 ArbVG):

Die mit dieser Bestimmung bewirkte Differenzierung beim Kündigungsschutz älterer Arbeitnehmer, je nach dem ob sie gemäß § 5a AMPFG eingestellt wurden oder nicht, bedarf einer besonderen Begründung, die nach Ansicht des Bundeskanzleramtes-Verfassungsdienst bei der Beeinträchtigung wesentlicher „Interessen des Arbeitnehmers“ anzusetzen hätte. Es ist daher zu begründen, weshalb eine Kündigung die wesentlichen Interessen des Arbeitnehmers je nach dem unterschiedlich beeinträchtigt, ob er nach § 5a AMPFG eingestellt wurde oder nicht.

16. April 2003  
Für den Bundeskanzler:  
OKRESEK