

95W-65/ME von 5

## Amt der Steiermärkischen Landesregierung

Abteilung Verfassungsdienst

GZ VD - 22.00-136/92-2

Graz, am 13. Dez. 1993

Ggst Landarbeitsgesetz 1984,  
Änderung;  
Stellungnahme.Bearbeiter: Dr. Alfred Temmel  
Tel.: (0316)877/2671 DW  
Telefax: (0316)877/4395  
DVR: 0087122

1. Dem Präsidium des Nationalrates  
Dr. Karl Renner-Ring 3, 1010 Wien,  
(mit 25 Abdrucken);
2. dem Büro des Bundesministers für  
Föderalismus und Verwaltungsreform  
Minoritenplatz 3, 1010 Wien;
3. allen steirischen Mitgliedern des Nationalrates;
4. allen steirischen Mitgliedern des Bundesrates;
5. allen Ämtern der Landesregierungen  
(Landesamtsdirektion);
6. der Verbindungsstelle der Bundesländer beim  
Amt der NÖ Landesregierung  
Schenkenstraße 4, 1014 Wien,

Beiritt GESETZENTWURF

Zl. 87 - GE/19 P3

Datum: 15. DEZ. 1993

Verteilt 22.12.93 Mon

St. Jazek

zur gefälligen Kenntnisnahme.

Für die Steiermärkische Landesregierung  
Der Landeshauptmann

Dr. Krainer eh.

F.d.R.d.A.:

Gres - Kellner



AMT DER  
STEIERMÄRKISCHEN LANDESREGIERUNG

8011 Graz, Landesregierung - Rechtsabteilung 8

An das  
Bundesministerium für  
Arbeit und Soziales

Stubenring 1  
1010 Wien

-----

GZ VD - 22.00-136/92-2

Ggst Landarbeitsgesetz 1984;  
Änderung

Bezug: Zl. 52.335/11-A/93

Rechtsabteilung 8

8052 Graz, Krottendorferstraße 94

DVR 0087122

Bearbeiter ORR Dr. Hemmelmayr

Telefon DW (0316) 287800 - 248

Telex 311838 Irggza

Telefax (0316) 287800 - 200

Parteienverkehr

Montag bis Freitag 8 bis 12 Uhr

Bitte in der Antwort das Geschäftszeichen (GZ)  
dieses Schreibens anführen

Graz, am 10. Dez. 1993.

Unter Bezugnahme auf das do. Ersuchen obigen Be-  
treffs vom 12.10.1993, GZ. wie oben, wird wie folgt  
Stellung genommen:

zu § 7:

Nach dieser Bestimmung muß der Dienstgeber dem Dienstnehmer unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag (Dienstschein) aushändigen. Dieser Dienstschein muß folgende Angaben enthalten:

1. Name und Anschrift des Dienstgebers,
2. Name und Anschrift des Dienstnehmers,
3. Beginn des Dienstverhältnisses,
4. bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Dienstverhältnisses,
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermine,

- 2 -

6. gewöhnlicher Arbeits(einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(einsatz)orte,
7. anrechenbare Vordienstzeiten, allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
8. vorgesehene Verwendung,
9. Anfangsbezug (Grundlohn, weitere Entgeltbestandteile wie z.B. Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts,
10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
11. vereinbarte Tagesarbeitszeit oder regelmäßige Wochenarbeitszeit des Dienstnehmers und
12. Bezeichnung der auf den Dienstvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen.

Eine Ausnahme von dieser Verpflichtung soll u.a. für Dienstverhältnisse mit einer Dauer von höchstens 1 Monat und für Gelegenheitsarbeit vorgesehen werden.

Diese Bestimmung stimmt zwar mit der im Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz erfolgten Regelung überein, nimmt aber auf die besonderen Verhältnisse in der Land- und Forstwirtschaft zu wenig Rücksicht. Vor allem kleinere land- und forstwirtschaftliche Betriebe sind schon derzeit mit bürokratischem Aufwand so belastet, daß eine Ausweitung dieser Belastung abgelehnt werden muß. Es sollte zumindest eine dem § 236a Abs.4 LAG entsprechende Möglichkeit der kollektivvertraglichen Gestaltung geschaffen werden. Nach dieser Bestimmung kann für Betriebe, die dauernd weniger als 5 Dienstnehmer beschäftigen, durch Kollektivvertrag eine von den gesetzlichen Aufzeichnungspflichten abweichende Regelung getroffen werden. Genauso sollte für Betriebe, die dauernd

ernd weniger als 5 Dienstnehmer beschäftigen, eine, was den Inhalt des Dienstscheines betrifft, abweichende Regelung durch die Kollektivvertragspartner vereinbart werden können.

zu § 39a:

Nach dieser Gesetzesbestimmung tritt beim Übergang eines Unternehmens, Betriebes oder Betriebsteiles der neue Dienstgeber mit allen Rechten und Pflichten in die bestehenden Dienstverhältnisse ein.

Nach Abs.4 soll der Dienstnehmer ein Widerspruchsrecht haben, was zur Folge hätte, daß sein Dienstverhältnis mit dem alten Dienstgeber unverändert aufrecht bleibt. Diese Bestimmung wird entschieden abgelehnt.

Nach § 3 Abs.4 AVRAG hat der Arbeitnehmer ein Widerspruchsrecht nur dann, wenn der Erwerber des Betriebes den kollektivvertraglichen Bestandschutz oder die betrieblichen Pensionszusagen nicht übernimmt. Das in der vorliegenden Novelle zum LAG vorgeschlagene Widerspruchsrecht geht darüber weit hinaus und wäre im Ergebnis ein einseitiges Gestaltungsrecht des Dienstnehmers, das Arbeitsverhältnis nur aus dem Grund nicht zu beenden, um vom alten Dienstgeber die Abfertigung zu erhalten, obwohl keine Verschlechterung in den Arbeitsbedingungen einzutreten ist. Auch nach dem Gutsangestelltengesetz besteht dann kein Anspruch auf Abfertigung, wenn der Dienstnehmer die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ablehnt, obwohl ihm der Erwerber des Betriebes die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unter den bisherigen Bedingungen angeboten und sich verpflichtet hat, die bei seinem Vorgänger geleistete Dienstzeit als bei ihm selbst verbracht zu betrachten. Eine Besserstellung der Arbeiter gegenüber den Gutsangestellten ist sachlich nicht zu rechtfertigen.

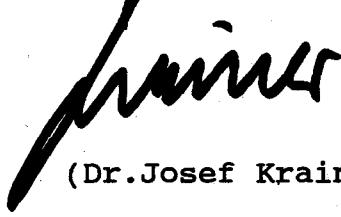
- 4 -

Abgesehen davon wäre durch eine entsprechende Formulierung klarzustellen, daß die Kündigung jedenfalls erst nach Betriebsübergang erfolgen kann.

Dem Präsidium des Nationalrates werden unter einem 25 Abdrucke dieser Stellungnahme zugeleitet.

Für die Steiermärkische Landesregierung:

Der Landeshauptmann:

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Krainer".

(Dr. Josef Krainer)