

4/SN-425/ME
1 von 8

ÖSTERREICHISCHER
LANDARBEITERKAMMERTAG
1015 WIEN, MARCO D'AVIANOGASSE 1
PF 258, TEL. 512 23 31, FAX 513 93 66

Wien, am 29.11.1993

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das
Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird
Zl. 52.335/11-A/93

An das
Präsidium des Nationalrates

Parlament
1017 Wien

Betrifft	GESETZENTWURF
Zl.	84 -GE/19 P3
Datum:	30. NOV. 1993
Verteilt	3.12.93 Mm

Dr. Mezriczky

In der Beilage übermittelt der Österreichische Landarbeiterkammertag 25 Kopien seiner Stellungnahme betreffend den oben bezeichneten Gesetzentwurf zur gefälligen Information.

Der Leitende Sekretär:

(Dr. Gerald Mezriczky)

25 Beilagen

ÖSTERREICHISCHER LANDARBEITERKAMMERTAG

1015 WIEN, MARCO D'AVIANOGASSE 1
PF 258, ☎ 512 23 31, FAX 513 93 66

Wien, am 29.11.1993

An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Novelle zum Landarbeitsgesetz (Nachvollziehung des AVRAG und einiger ArbVG-Novellen

Zur vorgeschlagenen Novellierung des Landarbeitsgesetzes nimmt der Österreichische Landarbeiterkammertag Stellung wie folgt:

Sinn des Entwurfes ist es, die arbeitsrechtlichen Vorschriften des EWR-Abkommens in das österreichische Arbeitsrecht umzusetzen und Novellen des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG-Novelle BGBl. 502/93 in Zusammenhang mit der Beschäftigungssicherungsnovelle 1993 und ArbVG-Novelle BGBl. 411/1990) nachzuvollziehen.

Die EWR-Normen binden den Gesetzgeber lediglich in der Weise, daß gewisse Mindeststandards übernommen werden müssen, enthalten aber keinesfalls die Verpflichtung gesetzliche Verschlechterungen für Arbeitnehmer zu schaffen.

Aus diesem Grund lehnt der Österreichische Landarbeiterkammertag entschieden die vorgeschlagene Formulierung des § 39 a Abs. 4 LAG ("Der Dienstnehmer kann bei wesentlicher Verschlechterung der Arbeitsbedingungen den Übergang seines Dienstverhältnisses innerhalb einer von der Ausführungsgesetzgebung festgesetzten Frist nach den Betriebsübergang widersprechen.") ab und verlangt ausdrücklich die Beibehaltung der geltenden materiellen Rechtslage in der Form, daß der Arbeitnehmer dem Übergang seines Dienstverhältnisses vorbehaltlos widersprechen kann.

Diese Rechtslage wird auch im Schreiben des Zentralverbandes der land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeber in Niederösterreich, Burgenland und Wien zu Recht nicht bestritten.

Da das LAG im Gegensatz zum Gutsangestelltengesetz (§ 22 Abs. 3) keine Bestimmung enthält, daß der Arbeitnehmer den Abfertigungsanspruch verliert, wenn er die

Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ablehnt, obwohl ihm der Erwerber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter den bisherigen Bedingungen angeboten und sich verpflichtet hat, die bei seinem Vorgänger geleistete Dienstzeit als bei ihm selbst verbracht zu betrachten, ist in der vorgeschlagenen Formulierung eine krasse Verschlechterung der geltenden Rechtslage zu ersehen.

Der Zentralverband der land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeber in Niederösterreich, Burgenland und Wien verkennt offensichtlich die geltende Rechtslage des LAG, denn die im Protokoll vom 6.10.1993 getroffene Feststellung, daß der letzte Satz des neu aufzunehmenden § 39 lit. a Abs. 4 LAG "nur eine Klarstellung des geltenden Rechtes ist", entspricht, wie oben ausgeführt, den Tatsachen, da eine dem § 22 Abs. 3 Gutsangestelltengesetz gleichbare Regelung im LAG fehlt.

Von einem einseitigen Gestaltungsrecht, wie die Arbeitgeberseite vermeint, könnte nur dann gesprochen werden, wenn dem Arbeitnehmer ein neuer Arbeitgeber, in unzumutbarer Verschlechterung des geltenden Rechts, oktroyiert wird.

Der Arbeitsvertrag ist ein privatrechtlicher Vertrag, in dem sich der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung in persönlicher Abhängigkeit zum Arbeitgeber - und nur dieser ist sein Vertragspartner - verpflichtet und nach dem LAG nicht damit rechnen mußte, daß eine andere natürliche oder juristische Person als Arbeitgeber zukünftig in diesen Vertrag eintritt.

Weiters wird, ohne eine detaillierte Gegenüberstellung der Kollektivverträge für land- und forstwirtschaftliche Angestellte und land- und forstwirtschaftliche Arbeiter vorzunehmen, doch auf die Entgeltansätze, freie Wohnung, Beheizung, Beleuchtung und eine Vielzahl von weiteren Deputaten für Angestellte verwiesen, weshalb die "Besserstellung" in diesem Punkt mehr als sachlich gerechtfertigt ist.

Darüber hinaus wären diese Bedenken schon im Jahre 1948 von der Arbeitgeberseite vorzubringen gewesen.

Der Österreichische Landarbeiterkammertag lehnt in allen Fällen den automatischen Übergang des Arbeitsvertrages ab und verlangt die Beibehaltung der geltenden Rechtslage, andernfalls auf die Nachvollziehung des AVRAG (BGBl. 459/93) zur Gänze für den Bereich des LAG verzichtet werden kann.

Zu § 39 a Abs. 5:

Diese Bestimmung sieht vor, daß der Arbeitnehmer bei Verschlechterung der Arbeitsbedingungen kündigen kann, wobei ihm dieselben Ansprüche wie bei einer Dienstgeberkündigung zustehen. Allerdings muß der Dienstnehmer innerhalb einer von der Ausführungsgesetzgebung festgesetzten Frist ab dem Zeitpunkt, ab dem er die Verschlechterung erkannte oder erkennen mußte, sein Kündigungsrecht wahrnehmen. Dieses "Erkennen oder erkennen müssen", könnte nach dem reinen Wortlaut der Regelung auch vor Betriebsübergang liegen. Um diese Rechtsunsicherheit zu beseitigen, wird angeregt, diese Bestimmung abzuändern, um klarzustellen, daß die Kündigung jedenfalls erst nach Betriebsübergang erfolgen kann.

Vorgeschlagen wird folgende Regelung des Abs. 5 1. Satz: "Werden durch den nach Betriebsübergang anzuwendenden Kollektivvertrag oder die nach Betriebsübergang anzuwendenden Betriebsvereinbarungen Arbeitsbedingungen wesentlich verschlechtert, so kann der Dienstnehmer innerhalb einer von der Ausführungsgesetzgebung festgesetzten Frist nach Betriebsübergang das Dienstverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen oder der kollektivvertraglichen Kündigungsfristen und -termine lösen."

Der Präsident

BR Engelbert Schaufler e.h.

Der Leitende Sekretär

(Dr. Gerald Mezričky)

