

ENTSCHLIESSUNGSAНTRAG**XXIII. GP.-NR
434 /A(E)
17. Okt. 2007**

der Abgeordneten Schalle, Dolinschek

und Kollegen

betreffend Angleichung der Entlassungstatbestände von Arbeitnehmern

Die Rechte und Pflichten der Arbeiter und Angestellten wurden in den letzten Jahren sukzessive einander angeglichen. Unterschiede bestehen jedoch nach wie vor im Bereich der Entlassungstatbestände:

Für Angestellte sind diese in § 27 AngG demonstrativ aufgezählt.

Für in Betrieben des Gewerbes und der Industrie als Gehilfen, Gesellen und alle sonstige als Arbeiter oder Hilfsarbeiter beschäftigte sind diese in § 82 GewO 1959, der gemäß § 376 Z 47 Abs. 1 GewO 1994 nach wie vor in Geltung steht, taxativ aufgezählt.

Der Gesetzgeber hat die Berechtigung zur Vornahme der Entlassung allgemein an eine „Generalklausel“ gebunden: § 1162 ABGB sieht nämlich die Entlassung aus wichtigen Gründen vor.

„Wichtige Gründe“ sind beispielsweise in § 27 AngG angeführt:

1. wenn der Angestellte im Dienste untreu ist, sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen oder Willen des Dienstgebers von dritten Personen unberechtigte Vorteile zuwenden lässt, insbesondere entgegen der Bestimmung des § 13 eine Provision oder eine sonstige Belohnung annimmt, oder wenn er sich einer Handlung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen lässt;
2. wenn der Angestellte unfähig ist, die versprochenen oder die den Umständen nach angemessenen Dienste (§ 6) zu leisten;
3. wenn einer der im § 1 bezeichneten Angestellten ohne Einwilligung des Dienstgebers ein selbständiges kaufmännisches Unternehmen betreibt oder im Geschäftszweige des Dienstgebers für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte macht oder wenn ein Angestellter den in § 7, Absatz 4, bezeichneten Verboten zuwiderhandelt;

4. wenn der Angestellte ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt oder sich beharrlich weigert, seine Dienste zu leisten oder sich den durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigten Anordnungen des Dienstgebers zu fügen, oder wenn er andere Bedienstete zum Ungehorsam gegen den Dienstgeber zu verleiten sucht;
5. wenn der Angestellte durch eine längere Freiheitsstrafe oder durch Abwesenheit während einer den Umständen nach erheblichen Zeit, ausgenommen wegen Krankheit oder Unglücksfalls, an der Verrichtung seiner Dienste gehindert ist;
6. wenn der Angestellte sich Tätilichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Stellvertreter, deren Angehörige oder gegen Mitbedienstete zuschulden kommen lässt.

Die hier angeführten Gründe sind auch auf Arbeiter anzuwenden.

Unverständlichlicherweise aber ist § 82 GewO 1859 nach wie vor in Geltung und war in den letzten 20 Jahren rund 150 mal Gegenstand von Verfahren beim OGH.

Formulierungen in dieser Gesetzesstelle, wie z.B.

- „....die Hausgenossen zum Ungehorsam, zur Auflehnung gegen den Gewerbeinhaber, zu unordentlichem Lebenswandel, oder zu unsittlichen Handlungen verleiten lässt
- ... ungeachtet vorausgehender Verwarnung mit Feuer und Licht unvorsichtig umgeht,
- ... mit einer abschreckenden Krankheit behaftet ist,
- durch länger als vierzehn Tage gefänglich gehalten wird“, können wohl zurecht als überholt angesehen werden und sind daher dringend aus der Rechtsordnung zu eliminieren.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher nachstehenden

ENTSCHLIESSUNGSAVTRAG

„Der Nationalrat wolle beschließen:

Der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit wird ersucht, die derzeit bestehenden unterschiedlichen Entlassungstatbestände für Arbeiter und Angestellte zu prüfen und dem Nationalrat einen Gesetzesvorschlag zu übermitteln, der auf einheitliche Entlassungstatbestände für Arbeiter und Angestellte abzielt.“

In formeller Hinsicht verlangen die unterfertigten Abgeordneten die Zuweisung dieses Antrages an den Ausschuss für Wirtschaft und Industrie.