



**Antrag Nr. 16  
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter  
an die 169. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**Reform AVRAG: Ausweitung der Rechte von Arbeitnehmer/innen  
im Falle verschlechterter Arbeitsbedingungen bei  
Betriebsübergang/Teilbetriebsübergang**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, das AVRAG dahingehend abzuändern, dass künftig Arbeitnehmer/innen, die durch den Betriebsübergang mit verschlechterten Arbeitsbedingungen konfrontiert sind, gegen Arbeitsplatzverlust besser geschützt werden.**

Begründung:

Gemäß § 3 Abs.5 AVRAG sind Arbeitnehmer/innen bei Verschlechterung von Arbeitsbedingungen berechtigt, ihr Arbeitsverhältnis zu lösen, wobei zwar die Ansprüche wie bei einer Arbeitgeber-Kündigung gewahrt werden, der Arbeitsplatz geht aber verloren, obwohl das AVRAG und die EU-Betriebsübergangsrichtlinie eigentlich bestrebt sind, die Arbeitsplätze im Zuge eines Betriebsübergangs zu erhalten.

§ 3 Abs.6 AVRAG sieht bei Feststellung wesentlicher Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen ebenfalls nur die mögliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäß Abs. 5 vor, nicht aber den Schutz desselben, ggf. mit einer Verbesserungsmöglichkeit der Arbeitsbedingungen.

Auch in dem Falle, wenn gemäß § 3 Abs.4 AVRAG ein/e Arbeitnehmer/in das Widerspruchsrecht aufgrund Nicht-Übernahme des kollektivvertraglichen Bestandschutzes und/oder betrieblicher Pensionszusagen in Anspruch nimmt und somit beim Veräußerer verbleibt (sofern der Veräußerer bestehen bleibt), gibt es für den/die Arbeitnehmer/in keinen Schutz, dass das Arbeitsverhältnis nicht gleich vom Veräußerer gekündigt wird. Das AVRAG und die EU-Betriebsübergangsrichtlinie streben grundsätzlich den Schutz von Arbeitsplätzen bei Betriebsübergang vor, im berechtigten Widerspruchsfalle wirkt derzeit aber kein Schutz des Arbeitsplatzes.

Worauf der Antrag beruht:

Dieser Antrag beruht darauf, dass eine Ausgliederung, ein Betriebsübergang möglichst keine Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen für den/die Arbeitnehmer/in mit sich bringen sollte (der Veräußerer sollte berufen sein, gleich bessere Arbeitsbedingungen mit dem Erwerber zu verhandeln). Falls durch den Betriebsübergang wesentliche Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen, eine Nicht-Übernahme von kollektivvertraglichem Bestandsschutz oder betrieblicher Pensionszusagen eintreten und der/die betroffene Arbeitnehmer/in die Rechte gemäß

AVRAG in Anspruch nimmt, sollte er/sie nicht von Gesetzes wegen keine andere Wahl haben, als das Arbeitsverhältnis aufzulösen bzw. sollte eine mögliche Kündigung durch den Veräußerer bei Inanspruchnahme des Widerspruchsrechts eine Zeitlang zumindest möglichst hintangestellt werden. Gerade bei der Inanspruchnahme des Widerspruchsrechts sollte gelten, dass auch beim Veräußerer eine Kündigung im Zusammenhang eines Betriebsübergangs nicht rechters ist.

Die EU-Betriebsübergangsrichtlinie (Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12.März 2001) sieht im Artikel 4 Abs.1 implizit den Schutz der Arbeitsplätze bei Betriebsübergang vor: „Der Übergang eines Unternehmens, Betriebs oder Unternehmens- bzw. Betriebsteils stellt als solcher für den Veräußerer oder den Erwerber keinen Grund zur Kündigung dar.“

Auch das AVRAG strebt den Schutz des Arbeitsplatzes an. In § 3 Abs.1 wird geregelt, dass bei Betriebsübergang ein Erwerber mit allen Rechten und Pflichten in die zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse eintritt.

Allerdings schränkt das Gesetz gleichzeitig im Falle von verschlechterten Arbeitsbedingungen einerseits unverhältnismäßig auf Änderungen im Kollektivvertrag und Pensionszusagen ein und gibt dahingehend dem/der Arbeitnehmer/in auch nur die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis zu lösen.

Andererseits gibt es dem/der Arbeitnehmer/in im Falle verschlechterter Arbeitsbedingungen auch bei Widerspruch keinen Schutz des Arbeitsverhältnisses mit (der/die Arbeitnehmer/in verbleibt bei Widerspruch beim Veräußerer, das AVRAG gilt in diesem Falle nicht (mehr), und der/die Arbeitnehmer/in könnte vom Veräußerer (gerade wegen des erfolgten Widerspruchs aufgrund verschlechternder Arbeitsbedingungen) gekündigt werden.

Deshalb sollte es das Ziel sein, den Erhalt von Arbeitsplätzen im Zusammenhang mit Betriebsübergängen und Teilbetriebsübergängen noch besser abzusichern, gerade in Zusammenhang mit verschlechterten Arbeitsbedingungen, die die betroffenen Arbeitnehmer/innen völlig schuldlos und nur aufgrund des Betriebsüberganges treffen.

<b>Angenommen X</b>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrstimmig <input type="checkbox"/>
---------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------