

Kammer f. Arbeiter u. Angestellte
für Tirol

Eing.: 24. Okt. 2014

G. Zl. Blg.

Maximilianstraße 2
6020 Innsbruck
Tel: 0512 / 57 37 57
Email: fraktion@aab-ak.at

10

Antrag

**an die 166. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol
am 31. Oktober 2014**

Angleichung der Kündigungs-Anfechtungsfristen auf 14 Tage im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)

Mit der ArbVG-Novelle 2010 wurden die Fristen für die Anfechtung einer Kündigung oder Entlassung durch den Arbeitnehmer von einer Woche auf 14 Tage ausgedehnt (§§ 105 Abs 4 und 106 Abs 2 ArbVG). Nach den Erläuternden Bemerkungen zu dieser Gesetzesnovelle sollen durch die Fristverlängerung die Chancen für eine außergerichtliche Einigung verbessert und vorbeugende Klagseinbringungen vermieden werden. In der Praxis hat sich die frühere einwöchige Frist oftmals auch als zu kurz für eine angemessene Rechtswahrung durch die betroffenen Arbeitnehmer erwiesen. Die nunmehr bestehende 14-tägige Frist gilt sowohl für Kündigungs- und Entlassungsanfechtungen wegen eines verpönten Motivs als auch wegen „Sozialwidrigkeit“.

Auch das Gleichbehandlungsgesetz sieht eine Anfechtungsfrist von 14 Tagen im Falle der diskriminierenden Beendigung eines Arbeitsverhältnisses vor (§§ 15 Abs 1a, 29 Abs 1a GlBG), gleiches gilt für die Anfechtung einer diskriminierenden Kündigung oder Entlassung eines Behinderten (§ 7k Abs 2 Z 2 BEinstG).

Einzig das AVRAG enthält eine Kündigungs- und Entlassungsanfechtungsfrist von einer Woche. Die betreffenden gesetzlichen Bestimmungen, die zum Teil auf mehrere unzulässige Kündigungsgründe Bezug nehmen, sind dabei allesamt vor der ArbVG-Novelle 2010 geschaffen worden. Rechtssystematisch sind diese Gründe primär einer „unzulässigen Motivkündigung“ zuzuordnen, bei einem Tatbestand handelt es sich um einen besonderen Fall der sozialwidrigen Kündigung.

So wird die einwöchige Anfechtungsfrist ausdrücklich in § 8 Abs 2 AVRAG (Kündigung oder Entlassung wegen Verlassen des Arbeitsplatzes bei ernster und unmittelbarer Gefahr) und in § 9 Abs 2 AVRAG (Kündigung oder Entlassung wegen der Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft oder Arbeitsmediziner) angesprochen. Diese Kündigungs- und Entlassungsgründe sind klar dem verpönten Motiv des § 105 Abs 3 ArbVG gleichzusetzen. Dies wird bei den Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern besonders deutlich, da diese in betriebsratspflichtigen Betrieben und bei Belegschaftszugehörigkeit den ausdrücklichen Motivkündigungsschutz des § 105 Abs 3 lit g ArbVG unterfallen und daher eine 14-tägige Kündigungs- und Anfechtungsfrist in Anspruch nehmen können. Die nicht belegschaftsrechtlich

geschützten „Sicherheitsorgane“ müssen jedoch wertungswidersprüchlich mit einer einwöchigen Anfechtungsfrist auskommen.

Ebenfalls ausdrücklich wird eine einwöchige Anfechtungsfrist in § 15 Abs 3 AVRAG festgelegt - hier geht es um eine derzeit höchstwahrscheinlich schon obsolete Anfechtungsmöglichkeit für bestimmte ältere Arbeitnehmer/-innen in betriebsratslosen Betrieben wegen Sozialwidrigkeit.

Aus diesen ausdrücklichen gesetzlichen Festlegungen einer einwöchigen Frist wird nun allgemein geschlossen, dass auch im sonstigen Anwendungsbereich des AVRAG generell eine einwöchige Anfechtungsfrist gilt (*Binder*, AVRAG² [2010] § 15 Rz 7; *Wolliger* in *Neumayr/Reissner* [Hsrg], *Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht*² [2011] § 15 AVRAG Rz 9). Denn ohne Erwähnung einer Frist ordnet § 15 Abs 1 AVRAG an, dass eine Kündigung, die wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Maßnahme nach den §§ 11 bis 14, 14c und 14d AVRAG ausgesprochen wird, bei Gericht angefochten werden kann. § 105 Abs 5 ArbVG gilt zwar sinngemäß, nur bei diesem Verweis handelt es sich um die erforderliche Glaubhaftmachung des verpönten Motivs; die zweiwöchige Anfechtungsfrist ist hingegen in einem anderen Absatz des § 105 ArbVG, nämlich Abs 4 normiert.

Bei den nach § 15 Abs 1 AVRAG „kündigungsgeschützten Maßnahmen“ handelt es sich um Bildungskarenz (§ 11), Bildungsteilzeit (§ 11a), AMS-geförderte Freistellung (§ 12), Solidaritätsprämienmodell (§ 13), Altersteilzeit (§ 14), Pflegekarenz (§ 14c) und Pflegezeit (§ 14d). Kündigungen, die aus diesen Gründen erfolgen, sind allesamt eigentlich der Kategorie der verpönten Motivkündigung zuzuordnen, wie auch der Verweis auf die Glaubhaftmachung erhellt.

Angesichts der ansonsten geltenden 14-tägigen Anfechtungsfristen scheint eine Anpassung der AVRAG-Bestimmungen übersehen worden zu sein. Denn die Erwägungsgründe der Erläuternden Bemerkungen zur ArbVG-Novelle 2010, (Verbesserung der Chancen einer außergerichtlichen Einigung und Vermeidung vorbeugender Klagseinbringungen) gelten in gleicher Weise für die AVRAG-Tatbestände. Jedenfalls erweist sich die derzeitige Ausnahmeregelung des AVRAG im Vergleich zur sonstigen Rechtslage im ArbVG, GIBG und BEinstG alles völlig systemwidrig, die jeglicher sachlichen Rechtfertigung entbehrt.

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol fordert daher den Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zur Einbringung eines Gesetzesvorschlages auf, wonach die Kündigungs- und Entlassungsanfechtungsfristen des AVRAG so wie in den sonstigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen auf 14 Tage ausgedehnt werden.

