



Antrag

12

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

Erfordernis einer Belehrungsbescheinigung als Schutz vor übereilten einvernehmlichen Auflösungen von Schwangeren und Müttern

Die einvernehmliche Auflösung eines Arbeitsverhältnisses kann grundsätzlich formfrei abgeschlossen werden. Zur Absicherung eines gesetzlich bestehenden besonderen Kündigungsschutzes (der eben nicht durch den zwanglosen Abschluss einer einvernehmlichen Auflösung umgangen werden soll) sowie zu Beweissicherungszwecken sehen die gesetzlichen Regelungen besondere Formvorschriften vor. Diese betreffen die einvernehmlichen Auflösungen von Arbeitsverhältnissen, die dem besonderen Bestandschutz des Mutterschutzgesetzes (MSchG), des Väterkarenzgesetzes (VKG), des Arbeitsplatzsicherungsgesetzes (APSG) sowie des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) unterliegen. Diese Regelungen sind aber - bis auf das Erfordernis der Schriftlichkeit - uneinheitlich ausgestaltet, ohne dass dafür ein sachlicher Grund ersichtlich wäre.

So ist nach der derzeitigen Rechtslage bei Präsenz- und Zivildienern sowie bei Ausbildungsdienst leistende Frauen eine einvernehmliche Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses nur dann gültig, wenn eine Belehrungsbescheinigung eines Gerichtes oder der Arbeiterkammer beigegeben ist, aus welcher hervorgeht, dass der Arbeitnehmer über den Kündigungs- und Entlassungsschutz des APSG belehrt wurde (§ 16 APSG). Auch bei Lehrlingen ist eine derartige Belehrungsbescheinigung notwendig (§ 15 Abs 5 BAG).

Unterliegt aber das Arbeitsverhältnis dem Kündigungsschutz nach dem MSchG oder dem VKG, so wird eine Belehrungsbescheinigung für die einvernehmliche Auflösung nur bei minderjährigen Arbeitnehmer/-innen verlangt (§ 10 Abs 7 MSchG und § 7 Abs 3 VKG). Ein sachlicher Grund für diese Unterschiedsbehandlung ist nicht zu erkennen, will man nicht – zugespitzt formuliert - unterstellen, dass typischerweise die kognitiven Fähigkeiten eines erwachsenen männlichen Präsenz- oder Zivildieners jenen von minderjährigen schwangeren Frauen entsprechen. Oder umgekehrt betrachtet: Warum gilt eine schwangere Frau in Bezug auf die Gefahr des Abschlusses von übereilten einvernehmlichen Auflösungen als weniger schutzwürdig als Präsenzdiener, wo sie doch nunmehr sogar Obsorgepflichten für das Kind wahrzunehmen hat?

Der eigentliche Grund für die unterschiedliche Rechtslage des MSchG im Vergleich zum APSG dürfte in der historischen Entwicklung liegen: Während die

Belehrungsbescheinigungspflicht in dem aus dem Jahre 1979 stammenden MSchG nur auf minderjährigen Arbeitnehmerinnen Anwendung findet, verlangt das weitaus jüngere APSG aus dem Jahre 1991 diese auch und gerade für Volljährige. Anscheinend wurde schlichtweg übersehen, das MSchG an die modernere Entwicklung anzupassen.

Die Beratungs- und Vertretungspraxis der Arbeiterkammern machen deutlich, dass viele Arbeitgeber seit einiger Zeit alles unternehmen, um im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ihre Mitarbeiter zu einvernehmlichen Auflösungen zu überreden. Diese stimmen dann der einvernehmlichen Auflösung zu, ohne sich über deren Rechtsfolgen im Klaren zu sein – der bloße Rechtsfolgenirrtum ist aber juristisch unbeachtlich. Bereits im Allgemeinen gilt es daher, die Arbeitnehmer/-innen verstärkt vor übereilten einvernehmlichen Auflösungen zu schützen, im Besonderen natürlich für jene Arbeitnehmer/-innen, die einer erhöhten Beendigungsgefahr ausgesetzt sind und für die gerade aus diesem Grund ein besonderer Kündigungsschutz besteht.

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 § 10 Abs 7 MSchG insofern geändert wird, als eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses nur dann rechtswirksam abgeschlossen werden kann, falls neben der Einhaltung der Schriftform eine Belehrungsbescheinigung eines Gerichtes oder der Arbeiterkammer vorliegt ist, aus welcher hervorgeht, dass der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin über den Kündigungs- und Entlassungsschutz des MSchG belehrt wurde. Durch die Verweisungsbestimmung des § 7 Abs 3 VKG gilt dann automatisch gleiches für das Väterkarenzgesetz.

