

Antrag

an die 188. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol
am 8. November 2024

Gesetzliche Klarstellung der Regelung zur Angleichung der Kündigungsfristen der Arbeiter:innen an jene der Angestellten

Durch das „Arbeitnehmer-Angleichungspaket“ sollten die (kurzen) Kündigungsfristen der Arbeiter:innen an jene (längeren) der Angestellten angeglichen werden.

Vor der Änderung des § 1159 ABGB war bei den Arbeiter:innen eine 14-tägige Kündigungsfrist die Regel und sogar diese konnte weiter verkürzt werden, dies noch dazu ohne vorgegebene Kündigungstermine.

Mit der Neufassung des § 1159 ABGB ist zwar die angestrebte Angleichung der Arbeiter:innen- an die Angestelltenkündigungsfristen erfolgt, die Regelung wurde jedoch in der Weise entschärft, dass nunmehr gemäß § 1159 Abs. 2 und Abs. 4 jeweils letzter Satz ABGB durch Kollektivvertrag für Branchen, „in denen Saisonbetriebe im Sinne des § 53 Abs. 6 ArbVG überwiegen“, abweichende Regelungen festgelegt werden können. Gedacht war hier insbesondere an den Tourismus sowie das Baugewerbe.

Die im ABGB enthaltene Kollektivvertragsermächtigung wäre von der Grundidee her durchaus nachvollziehbar, hätte man sich durch die verwendete Formulierung nicht gleich mehrere Problemfelder aufgemacht:

- So ist der Begriff der „Branche“ schon nicht völlig geklärt.
- Zudem ist die Frage offengeblieben, wann vom Überwiegen von Saisonbetrieben (nicht Saisonbeschäftigten!) auszugehen ist.

Vor dem Hintergrund, dass gerade in jener „Branche“, an die bei der zitierten Gesetzesstelle unter anderem gedacht war, nämlich dem Hotel- und Gastgewerbe, der OGH in einem Feststellungsverfahren aufgrund des dargelegten Sachverhalts nicht zu dem Schluss kam, dass es sich beim Hotel- und Gastgewerbe um eine Saisonbranche handle, ist wichtig zu betonen, dass die kollektivvertragliche Ermächtigung bedeutet, dass die Kollektivvertragsparteien das geforderte „Überwiegen von Saisonbetrieben“ nicht normativ festlegen, sondern nur deklarativ festhalten können.

In der Praxis scheitert jedoch die Beweisführung für dieses Überwiegen oder eben Nicht-Überwiegen: Aufgrund der dafür nötigen Auswertung umfangreichen statistischen Materials, welches jedoch nicht verfügbar ist, ist ein Beweis nicht zu erbringen.

Dazu kommt eben, dass es gar nicht um ein Überwiegen von „Saisonbeschäftigten“ geht (was auch schon äußerst schwierig zu beweisen wäre), sondern um ein Überwiegen von „Saisonbetrieben“ (was keinesfalls feststellbar ist).

Hier ist zudem darauf hinzuweisen, dass der gemäß § 1159 Abs. 2 ABGB heranzuziehende ArbVG-Begriff des Betriebes deutlich unschärfer und statistisch nicht erfasst ist als der (nicht heranzuziehende) Begriff des Unternehmens!

Dazu kommt, dass ein Betrieb zur Qualifikation als Saisonbetrieb im Sinne des § 53 Abs. 6 ArbVG nicht einmal saisonal geöffnet bzw. geschlossen sein muss, es reicht, wenn er saisonal „verstärkt“ arbeitet. Wie das festgestellt und qualifiziert werden soll, ist völlig offen und kann im Gerichtsprozess niemals erhoben werden.

Mittlerweile hat der OGH in 9 ObA 57/24h - zum Unterschied zu den Vorinstanzen - entschieden, dass der Kläger (in der Regel der/die Arbeitnehmer:in) die Beweislast für das Nichtvorliegen einer Saisonbranche trägt, was für Arbeitnehmer:innen ein aussichtsloses Unterfangen ist.

Der OGH schreibt in der genannten Entscheidung selber, dass es „nicht Aufgabe der ordentlichen Gerichte ist, unbefriedigende Gesetzesbestimmungen zu ändern, sondern der Gesetzgebung“, und gibt damit bereits einen deutlichen Hinweis darauf, dass es unumgänglich ist, die derzeitige (unanwendbare) gesetzliche Regelung zu sanieren.

Es ist daher dringend notwendig, die derzeitige gesetzliche Regelung anwendbarer und in der Rechtsdurchsetzung praktikabler zu gestalten. Da in bewährter sozialpartnerschaftlicher Manier davon ausgegangen werden kann, dass die Kollektivvertragsparteien selber am besten wissen, ob bzw. wo eine Verkürzung der Kündigungsfristen für beide Seiten sinnvoll und praktikabel erscheint, sollte die geeignetste Lösung jene sein, die gesetzliche Grundregel des § 1159 ABGB kollektivvertragsdispositiv zu gestalten, somit den Kollektivvertragsparteien den Gestaltungsspielraum einzuräumen, wo bzw. unter welchen Voraussetzungen kürzere Kündigungsfristen im beiderseitigen Interesse sein können. Ausdrücklich hingewiesen sei an dieser Stelle jedoch, ausschließlich eine kollektivvertragliche Disposition einzuräumen. Eine etwaige einzelvertragliche Dispositionsbefugnis ist als absolut untunlich zu betrachten.

Die 188. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol fordert daher die Bundesregierung und den zuständigen Minister für Arbeit und Wirtschaft auf, eine Änderung des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches in der Weise vorzunehmen, dass der jeweils letzte Satz des § 1159 Abs. 2 und Abs. 4 ABGB lauten möge: „Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen festgelegt werden“.