

Gemeinsamer Antrag Nr. 1

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen und
des Österreichischen Arbeiter- und Angestelltenbundes/FCG,
der Freiheitlichen Arbeitnehmer,
der AUGE/UG - Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/Unabhängige GewerkschafterInnen und
der Grünen Arbeitnehmer,
der Liste Perspektive,
des Gewerkschaftlichen Linksblocks und
der Liste Kommunistische Gewerkschaftsinitiative - International

an die 160. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
am 7. Mai 2013

SCHUTZ DER ARBEITNEHMER UND ARBEITNEHMERINNEN VOR ÜBERRUMPELUNG BEI EINVERNEHMLICHEN LÖSUNGEN

Die derzeitige gesetzliche Regelung zum Schutz der ArbeitnehmerInnen vor Überrumpelung bei einvernehmlichen Lösungen gemäß § 104a ArbVG ist unzureichend und soll im Sinne einer verpflichtenden Zuziehung des Betriebsrates erweitert werden.

Mit der Novelle des Arbeitsverfassungsgesetzes im Jahre 1986 wurde ein neuer § 104a eingefügt. Dieser sieht vor, dass bei einvernehmlicher Lösung des Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin verlangen kann, dass er oder sie sich vor der Vereinbarung mit dem Arbeitgeber mit dem Betriebsrat über die einvernehmliche Lösung beraten kann. In diesem Fall kann innerhalb von zwei Arbeitstagen nach diesem Verlangen eine einvernehmliche Lösung nicht rechtswirksam vereinbart werden. Diese Neuregelung sollte einen Schutz der ArbeitnehmerInnen vor einer übereilten oder einer nicht ausreichend überlegten Vertragsauflösung bewirken. In der Praxis hat diese Regelung aber kaum Bedeutung erlangt und kann den beabsichtigten Überrumpelungsschutz nicht gewährleisten. Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin, die bzw der unter Druck steht wird gerade wegen diesem Druck in der Regel nicht die Beratung mit dem Betriebsrat verlangen und viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind auch nicht ausreichend über ihre rechtlichen Möglichkeiten informiert. Auch wenn im Nachhinein eine auf Grund des Verlangens nach § 104a ArbVG nicht rechtswirksam abgeschlossene Vereinbarung bekämpft wird, ist es für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin regelmäßig schwierig das Verlangen zu beweisen.

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien fordert daher, dass bei Abschluss einer einvernehmlichen Lösung der Betriebsrat verpflichtend beigezogen werden muss und dieser eine Woche Zeit hat die Sach- und Rechtslage mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin zu beraten. In Betrieben ohne Betriebsrat soll der Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin die Möglichkeit haben binnen längstens einer Woche von der einvernehmlichen Lösung zurückzutreten.

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