TOP 3.3.3 Verbesserung des allgemeinen Kündigungsschutzes

1. Beschreibung der Problematik

Die Rechtsschutzabteilung versucht aktuell, durch mediale Maßnahmen das Bewusstsein in der Öffentlichkeit und in der Richterschaft dafür zu schaffen, dass der Verlust des Arbeitsplatzes für die Arbeitnehmer nicht nur finanzielle Einbußen bedeutet, sondern oft mit schwerwiegenden sozialen und psychischen Nachteilen verbunden ist, wie etwa dem Verlust von Ansehen und Selbstwertgefühl, dem Erleiden von Depressionen etc. Diese Nachteile werden von den Gerichten bei Kündigungsanfechtungen nicht berücksichtigt, obwohl der Gesetzeswortlaut dies ohne weiteres zulassen würde. Koll Christopher David hat zu diesem Thema einen Artikel in einer juristischen Fachzeitschrift geschrieben und ein ORF-Interview gegeben, das in Ö1 und Ö3 gesendet wurde und auf mediales Echo gestoßen ist. Ein Artikel in der Zeitung „Der Standard“ soll nach Möglichkeit folgen. Die Rechtsschutzabteilung wird hinkünftig bei geeigneten Gerichtsfällen in diese Richtung argumentieren und versuchen, entsprechende Urteile zu erwirken. Ein konkreter Fall ist bei Gericht bereits anhängig.

2. Verfasster Artikel

Arbeiten wir wirklich nur für unseren Lebensunterhalt?

Die österreichischen Gerichte schützen Arbeitnehmer vor ungerechtfertigten Kündigungen nur, wenn sie auf ihren Arbeitsplatz zur Sicherung ihres Lebensunterhalts finanziell angewiesen sind. Kritische Anmerkungen zur gerichtlichen Praxis bei Kündigungsanfechtungen

Christopher David

In Österreich ist der allgemeine Kündigungsschutz von Arbeitnehmern, die nicht zu besonders schutzwürdigen Gruppen gehören (weil sie zum Beispiel schwanger sind oder einen Einberufungsbeehl erhalten haben), im europäischen Vergleich verhältnismäßig schwach ausgeprägt. Die vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung gilt zunächst jedenfalls und bleibt solange wirksam, bis der Arbeitnehmer im Nachhinein in einem Gerichtsverfahren erfolgreich ein Urteil dagegen erwirkt.

Andererseits ist der Kündigungsschutz im Gesetz weit formuliert und soll immer dann zur Anwendung kommen, wenn die Kündigung sozial ungerechtfertigt ist. Das ist sie dann, wenn sie „wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt“ und der Arbeitgeber keine ausreichenden Kündigungsgründe hat.

Leider prüfen die Gerichte ungeachtet dessen im Wesentlichen nur die wirtschaftlichen Nachteile, die Arbeitnehmer durch den Verlust ihres Arbeitsplatzes erleiden. Dabei wird den Arbeitnehmern zugemutet, eine Arbeitslosigkeit von sechs Monaten und danach einen Einkommensverlust von bis zu 15 % zu erleiden. Werden diese (nicht starren) Grenzwerte nicht überschritten, müssen Arbeitgeber überhaupt keine Gründe für die Kündigung anführen und können daher völlig willkürlich Kündigungen aussprechen.

Soziologische Untersuchungen (zuletzt von Univ.-Prof. Gertraude Mikl-Horke) zeigen aber, dass der Arbeitsplatzverlust auch zu ganz anderen Beeinträchtigungen für die Menschen führen kann. Die ehemaligen Arbeitnehmer werden aus ihrem sozialen Arbeitsumfeld gerissen, welches umso stärker ausgeprägt ist, je länger das Arbeitsverhältnis gedauert hat. Die soziale Anerkennung in der Gesellschaft sinkt, damit einhergehend auch das eigene Selbstwertgefühl. Arbeitslosigkeit wird in der Gesellschaft als Abweichung, als defizitäre Rolle gesehen. Anstatt produktiv mitzuwirken, lebt man nach verbreiteter Meinung auf Kosten der Allgemeinheit, liegt in der „sozialen Hängematte“ und ist von staatlicher Hilfe abhängig. Tatsächlich wollen die Menschen arbeiten. Dies gilt gerade auch für den niedriger entlohnten Sektor, in dem die Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz oft noch größer ist als bei Gutverdienern.

Mit dem ungewollten Arbeitsplatzverlust entstehen Existenzängste, man verliert einen Teil seiner Identität und den Anschluss an das kulturelle Niveau der Gesellschaft. Dies alles führt zu Resignation, Verzweiflung und Apathie, in Extremfällen zu krankhafter Depression. Nicht nur die gekündigte Person leidet, sondern auch deren Familie und ihr Freundes- und Bekanntenkreis.

Die österreichische Seele tut sich – ganz im Gegensatz etwa zum angloamerikanischen Raum – mit der verständnisvollen Anerkennung psychischer Probleme traditionell sehr schwer und neigt hier oft zur Verdrängung oder Verniedlichung. Es ist an der Zeit, über den eigenen Schatten dieser österreichischen Seele zu springen und auch die sozialen und psychischen Schäden anzuerkennen, die ein Arbeitsplatzverlust bewirken kann, die oft noch viel schwerwiegender sein können als die bloß finanziellen Nachteile.

Wird die Arbeit und der Arbeitsplatz an sich als eigener Wert anerkannt, den die Gesellschaft achtet und schützt, so kann dies auch ein Beitrag zur Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters sein. Es ist nicht verwunderlich, dass die Menschen nach einem möglichst frühzeitigen Ruhestand trachten, wenn „ihr“ Arbeitsplatz nicht gesellschaftlich geschützt ist und ihnen zugemutet wird, immer wieder eine neue Stelle zu suchen und sich immer wieder in ein neues Arbeitsumfeld einzugewöhnen, solange sie nur ihren Lebensunterhalt bestreiten können. Dies wird mit steigendem Lebensalter immer schwieriger und beschwerflicher.

Die Arbeitsgerichte sollten daher diese nicht-finanziellen Nachteile bei Kündigungsanfechtungen mitberücksichtigen. Die Arbeitgeber können in den meisten Fällen sicherlich wesentlich besser einschätzen, welche Arbeitnehmer besonders mit ihrem Arbeitsplatz verbunden sind und im Betrieb verwurzelt sind, als sie die Arbeitsmarktchancen ihrer Arbeitnehmer abschätzen können. Sie können daher sozial ungerechtfertigte Kündigungen und anschließende Gerichtsverfahren bereits im Vorhinein vermeiden. Arbeitnehmer, die sich vor willkürlichen Kündigungen nicht fürchten müssen, sind zufriedener und produktiver.

Mag. Christopher David ist Jurist und Rechtsreferent in der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. Fachpublikationen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts.

Wirtschaft

"Die Presse" vom 06.08.2012
Ressort: Inland

Seite: 3

Österreich, Abend, Österreich, Morgen

Wien darf nicht Madrid werden

Die Arbeiterkammer lernt von den Krisenländern und fordert besseren Kündigungsschutz.

Matthias Auer

Glosse

Warum sollen sich eigentlich immer die armen Südländer von Berlin die Welt erklären lassen? Gibt es nichts, was der Norden von den Krisenländern lernen könnte?

Doch, gibt es. Man muss nur wollen. Wie es geht, zeigt die Arbeiterkammer und fordert einen strengeren Kündigungsschutz in Österreich. Wer seine Kündigung vor Gericht anfechten will, soll nicht nur wirtschaftliche Argumente vorbringen können. Auch soziale Aspekte - etwa der Imageverlust bei Freunden - sollen reichen, um den Jobverlust per Gericht rückgängig zu machen.

Wohin das führt, lässt sich in Spanien oder Italien beobachten. Wer in Madrid eine fixe Anstellung hat, ist quasi pragmatisiert. Will sich ein Arbeitgeber in Rom von einem Mitarbeiter trennen, muss er 99 Monate vor dem Arbeitsgericht einplanen. Firmen wissen das und stellen daher so wenige ein wie möglich. Während Österreich mit seinem vergleichsweise lockeren Kündigungsschutz EU-weit die geringste Arbeitslosenquote zu beklagen hat, stehen in Spanien 50 Prozent der Jungen ohne Job da.

Kann es sein, dass die Arbeiterkammer das nicht weiß? Kaum. Vielleicht fühlt sie sich für jene, die auf einen Job warten, einfach nicht zuständig. Die Lobby heißt schließlich aus gutem Grund Arbeiterkammer - nicht Arbeitslosenkammer.

@LS matthias.auer@diepresse.com