

# **Antrag**

**an die 191. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol  
am 29. Mai 2026**

## **Verbesserung der Rechtssicherheit im Zusammenhang mit Kündigungen von Arbeitsverhältnissen (Schriftformgebot; Hinweis auf Anfechtungsfristen in der Kündigung)**

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist nach österreichischem Arbeitsrecht grundsätzlich ohne Einhaltung exakter Formvorschriften möglich. Solange Kündigungsfrist und Kündigungstermin eingehalten werden, ist eine Kündigung ohne Angabe von Gründen ohne weiteres möglich. Ein Schriftformgebot findet sich hierzu auf gesetzlicher Ebene nur im Bereich des öffentlichen Dienstrechts sowie auf kollektivvertraglicher Ebene in einzelnen Kollektivverträgen. Lediglich in jenen Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet ist, ist das Vorverfahren gemäß § 105 Arbeitsverfassungsgesetz einzuhalten, laut dem vor der beabsichtigten Kündigung zunächst der Betriebsrat über die Kündigungsabsicht zu verständigen ist, der dazu eine Stellungnahme abgeben kann. Eine ohne dieses Vorverfahren ausgesprochene Kündigung wäre rechtsunwirksam. Ein Schriftformgebot ist jedoch nicht einmal in diesem Vorverfahren gesetzlich normiert.

Vergleicht man die Situation mit anderen europäischen Staaten, zeigt sich, dass Österreich in diesem Punkt über ein besonders freizügiges Kündigungsrecht verfügt, was jedoch für alle Beteiligten – sowohl für Arbeitnehmer:innen, als auch für Arbeitgeber:innen – mit erheblichen Nachteilen verbunden ist.

In der Praxis ergibt sich häufig das Problem, dass strittig ist, ob überhaupt eine rechtswirksame Kündigung ausgesprochen wurde, da eben bei den meisten Arbeitsverhältnissen mündliche Kündigungen ausreichen. So kommt es ständig vor, dass eine Seite behauptet, eine mündliche Kündigung ausgesprochen zu haben oder – je nach Sachlage – eine mündliche Kündigung erhalten zu haben, dies jedoch von der anderen Seite (Empfänger oder Erklärer, je nachdem) bestritten wird.

Gerade in dieser Thematik kommt es oft zu Rechtsstreitigkeiten, die manchmal sogar gerichtlich ausgetragen werden müssen. Dazu kommt, dass mündliche Kündigungen erfahrungsgemäß viel impulsiver und somit schneller ausgesprochen werden als schriftliche Kündigungen, da die Schriftform nun einmal eine höhere Hemmschwelle darstellt.

Vergleicht man die Rechtslage in Österreich mit jener in anderen europäischen Staaten, so sieht man, dass in zahlreichen europäischen Staaten der Ausspruch einer Kündigung zwingend an die Schriftform gebunden ist, mündliche Kündigungen somit rechtsunwirksam sind. Betrachtet man das Schriftformgebot im Zusammenhang mit dem Inhalt eines Arbeitsvertrages (§ 2 AVRAG), wonach der/die Arbeitgeber:in dem/der Arbeitnehmer:in unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis auszuhändigen hat (Dienstzettel), so ist es nur

logisch und konsequent, diese Schriftform auch für den Fall der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses vorzuschreiben.

Zweckmäßig wäre es auch, bei einer Kündigung durch den/die Arbeitgeber:in zwingend vorzusehen, dass der/die gekündigte Arbeitnehmer:in direkt im Kündigungsschreiben auf seine gesetzlich bestehende Möglichkeit zur Anfechtung der Kündigung mitsamt der damit verbundenen Anfechtungsfrist hingewiesen wird. Eine derartige Rechtsmittelbelehrung ist in einigen europäischen Staaten vorgesehen und würde über das Schriftformgebot hinaus nochmals einen Kündigungsschutz oder zumindest eine Kündigungsbremse darstellen, ohne es dem Arbeitgeber unmöglich zu machen, Kündigungen auszusprechen.

Die hier vorgeschlagenen Änderungen würden nicht dazu führen, dass dem/der Arbeitgeber:in die Möglichkeit zur Kündigung von Arbeitsverhältnissen genommen wäre, es würde jedoch bewirken, dass Kündigungen nicht so spontan und impulsiv erfolgen können wie derzeit.

**Die 191. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol fordert daher die Bundesregierung und die zuständige Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz auf, eine Änderung der gesetzlich normierten formalen Kündigungsbestimmungen im Sinne des in diesem Antrag dargelegten Vorschlages vorzunehmen.**