

Die Kündigungsanfechtung – Voraussetzungen

Die Beratungspraxis des vergangenen Jahres zeigte, dass in Zeiten eines angespannten Arbeitsmarktes von den Arbeitnehmern die betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsinstrumente des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) in einem höheren Maße ausgeschöpft wurden als in Zeiten guter Konjunktur.

Von Christian Lutz

Welche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Anfechtung einer Kündigung durch einen Arbeitnehmer erfüllt werden müssen und welche rechtlichen Möglichkeiten einem Arbeitgeber in seiner Argumentation zur Verfügung stehen, sollen im Rahmen dieses Beitrages im Überblick dargestellt werden.

Vorauszuschicken ist, dass die Bestimmungen des ArbVG über die Anfechtung von Kündigungen nur für jene Arbeitnehmer gelten, die dem Arbeitnehmerbegriff des § 36 ArbVG unterliegen. Gemäß § 36 Abs 2 Z 3 ArbVG gelten beispielsweise leitende Angestellte, denen maßgebender Einfluss auf die Führung des Betriebes zusteht, nicht als Arbeitnehmer. Für die Abgrenzung eines leitenden Angestellten ist vor allem die Entscheidungsbefugnis im personellen Bereich maßgeblich. Anders gewendet: Sofern ein Arbeitnehmer Arbeitskräfte selbstständig aufnimmt oder das Arbeitsverhältnis mit diesen selbstständig beenden kann, unterliegt er nicht den Bestimmungen des ArbVG und ist auch nicht zur Anfechtung seiner Kündigung (oder auch Entlassung) befugt. Dies gilt ex lege auch für Organmitglieder juristischer Personen, d.h. beispielsweise für Geschäftsführer einer GmbH.

§ 105 ArbVG

Für die Arbeitgeber ist von grundsätzlicher Bedeutung, dass bei Vorhandensein eines Betriebsrates das betriebsverfassungsrechtliche Vorverfahren einzuhalten ist, d.h. dass vor jeder Kündigung eines Arbeitnehmers der Betriebsrat zu verständigen ist. Der Betriebsrat hat daraufhin fünf Arbeitstage Zeit, zur geplanten Kündigung des Arbeitnehmers Stellung zu nehmen. Eine Kündigung, die vor Ablauf dieser 5-Tages-Frist ausgesprochen wird, ist bereits von Gesetzes wegen rechtsunwirksam, sofern der Be-

triebsrat nicht vor Ablauf der 5-Tages-Frist eine Stellungnahme (Zustimmung oder Widerspruch zur Kündigung) abgegeben hat. Von der Stellungnahme des Betriebsrates sind auch die Anfechtungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmer abhängig, da beispielsweise bei einer Zustimmung zur Kündigung durch den Betriebsrat die Kündigung nicht wegen Sozialwidrigkeit angefochten werden kann.

Anfechtungsgründe

Im Wesentlichen ist zwischen zwei Anfechtungsgründen zu unterscheiden, nämlich der Kündigung wegen eines verpönten Motivs sowie der Kündigung wegen Sozialwidrigkeit.

Ein verpöntes Motiv liegt dann vor, wenn der Kündigungsgrund im Engagement eines Arbeitnehmers in der Betriebsverfassung oder in Gewerkschaften (z.B. Einberufung einer Betriebsversammlung) liegt und/oder wegen einer offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen, die der Arbeitgeber in Frage stellt (z.B. Aufwandsentschädigungen).

Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung für einen Arbeitnehmer in jenen Fällen, in denen durch die Kündigung wesentliche Interessen beeinträchtigt werden. Zu den wesentlichen Interessen des Arbeitnehmers zählt insbesondere die Sicherung seines Lebensunterhaltes, wobei eine finanzielle Schlechterstellung allein grundsätzlich nicht genügt. In diesem Zusammenhang sind Arbeitsmarkt- und Weiterbeschäftigungschancen, das Einkommen des Ehegatten (samt Unterhaltspflichten) sowie das Vermögen und vor allem das Alter des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Eine Kündigung kann wegen Sozialwidrigkeit nur dann angefochten werden, wenn der Arbeitnehmer bereits 6 Monate dem Betrieb, in dem er beschäftigt ist, angehört.

Sofern der Betriebsrat einer Kündigung ausdrücklich widersprochen hat, hat dieser (über Antrag) die Möglichkeit einen Sozialvergleich mit anderen Arbeitnehmern des gleichen Betriebes und derselben Tätigkeitssparte herbeizuführen. Im Ergebnis führt dies dazu, dass sich beim Vergleich sozialer Gesichtspunkte unter Umständen herausstellt, dass die Kündigung einen anderen Arbeitnehmer weniger hart treffen würde, wodurch dem Kündigungsanfechtungsverfahren stattgegeben wird und die Kündigung seitens des Gerichtes als rechtswirksam erklärt wird.

Rechtfertigung – Arbeitgeber

Trotz der wesentlichen Beeinträchtigung von Arbeitnehmerinteressen kann eine Kündigung durch einen Arbeitgeber dann gerechtfertigt sein, wenn der Betriebsinhaber den Nachweis erbringt, dass die Kündigung subjektiv oder objektiv betriebsbedingt war.

Subjektive Betriebsbedingtheit liegt vor, sofern die Kündigung durch Umstände begründet werden kann, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren; diese subjektiven betriebsbedingten Gründe müssen nicht das Gewicht eines Entlassungsgrundes erreichen.

Objektiv betriebsbedingte Gründe liegen vor, sofern für den Arbeitnehmer im gesamten Betrieb kein Bedarf mehr besteht. Wesentlich ist hierbei jedoch, dass den Arbeitgeber eine soziale Gestaltungspflicht trifft und er dadurch weitere Verwendungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers im gesamten Unternehmen zu prüfen hat. Die Kündigung eines Arbeitnehmers aus objektiv betriebsbedingten Gründen darf seitens des Arbeitgebers daher erst als letzte Möglichkeit herangezogen werden.

Letztlich kommt es zu einer Abwägung der Arbeitnehmerinteressen mit den Interessen des Arbeitgebers.

Anfechtungsfrist

Anfechtungsberechtigt ist primär der Betriebsrat. Dieser kann auf Verlangen des Arbeitnehmers binnen einer Woche nach der Verständigung vom Ausspruch der Kündigung diese bei Gericht anfechten. Die Wochenfrist beginnt frühestens mit



dem Zugang der Kündigung beim Arbeitnehmer. Für den Fall, dass der Betriebsrat der Kündigung ausdrücklich widersprochen hat und dem Anfechtungsverlangen des Arbeitnehmers nicht nachkommt, kann der Arbeitnehmer innerhalb einer Woche nach Ablauf der Frist für den Betriebsrat die Kündigungsklage selbst einbringen. In diesen Fällen geht das Kündigungsanfechtungsrecht des Betriebsrates auf den Arbeitnehmer über.

Rechtswirkungen

Sofern eine Kündigung erfolgreich bei Gericht angefochten wird, gilt diese als rechtswirksam aufgehoben. Dadurch lebt das Arbeitsverhältnis mit allen seinen Rechten und Pflichten rückwirkend wieder auf, wodurch der Arbeitnehmer einen Anspruch auf das Entgelt für den gesamten Zeitraum hat. In diesen Fällen hat sich der Arbeitnehmer jedoch all das anrechnen zu lassen, was er sich in Folge Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart hat oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich verabsäumt hat. Sofern der Arbeitnehmer zwischenzeitig ein anderes Arbeitsverhältnis begründet hat, muss ihm im Falle der Stattgebung der Anfechtungsklage die notwendige Zeit gelassen werden, sein neues Arbeitsverhältnis

ordnungsgemäß zu lösen, damit er seine Dienste wieder beim »alten« Arbeitgeber antreten kann.

Fazit

Wichtig ist, dass bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber der Arbeitnehmer schnellstmöglich die rechtlichen Möglichkeiten zu evaluieren hat, da innerhalb kurzer Zeit (Wochenfrist) die notwendigen Schritte eingeleitet werden müssen. Für den Arbeitgeber ist es im Rahmen der Anfechtung einer Kündigung wegen Sozialwidrigkeit von besonderer Bedeutung, dass der Nachweis gelingt, dass der Arbeitgeber seiner sozialen Gestaltungspflicht im Unternehmen nachgekommen ist und für ihn die Kündigung des Arbeitnehmers tatsächlich die »ultima ratio«, sofern die Kündigung eben nicht durch Gründe in der Person des Arbeitnehmers begründet werden kann, darstellt. □

Gastautor: Dr. Christian Lutz LL.M. ist Rechtsanwalt und Seniorpartner der Kanzlei HASCH & PARTNER Anwalts-gesellschaft mbH.

Kontakt: ch.lutz@hasch.eu



Engagiert genug
 Die erste Wahl für professionelle Entwicklung von Menschen
 T +43 (0)1 985 05 23, E office@dale-carnegie.at

