

Entlassung von Arbeitnehmern

Bei einer Entlassung von Arbeitnehmern sind seitens des Arbeitgebers rechtliche Obliegenheiten zu beachten, die von [Christian Lutz](#) im Überblick erläutert werden.

Die wirksame Entlassung eines Arbeitnehmers, das heißt die vorzeitige Beendigung eines befristeten oder unbefristeten Dienstverhältnisses aus wichtigem Grund, ist an bestimmte Voraussetzungen geknüpft. Vorweg festzuhalten ist in diesem Zusammenhang, dass eine Entlassung auch bei Nichtvorliegen der nachstehend dargelegten Voraussetzungen mit sofortiger Wirkung das Dienstverhältnis beendet, der Arbeitnehmer jedoch unter Umständen Schadenersatz vom Arbeitgeber (= Kündigungsentschädigung) verlangen kann.

Entlassungserklärung

In einem ersten Schritt bedarf es einer Entlassungserklärung. Die Entlassungserklärung ist an keine Form gebunden, sie kann daher sowohl mündlich als auch schriftlich (z. B.: per E-Mail, eingeschriebenem Brief, SMS etc.) abgegeben werden. Ferner können Entlassungserklärungen – wie auch sonstige Willenserklärungen – ausdrücklich oder schlüssig erfolgen. Bei der Schlüssigkeit einer Erklärung, welche aus den Begleitumständen ermittelt wird, ist ein strenger Maßstab dahingehend anzulegen, dass an dieser kein vernünftiger Grund zu zweifeln übrig bleiben darf, dass damit tatsächlich eine Entlassung gemeint ist. Eine bloße Abmeldung eines Arbeitnehmers bei der zuständigen Gebietskrankenkasse ist beispielsweise keine schlüssige Entlassungserklärung. Für den Arbeitnehmer muss letztlich aus der »Entlassungserklärung« klar erkennbar sein, dass der Vertragspartner (= Arbeitgeber) das Arbeitsverhältnis, aus welchen Gründen auch immer, sofort beenden möchte. Wesentlich ist dabei, dass die Entlassungserklärung dem Arbeitnehmer auch nachweislich zukommt.

Um Rechtsunsicherheiten vorzubeugen, empfiehlt es sich, Entlassungserklärungen (sowie Kündigungserklärungen) schriftlich

vorzunehmen bzw. beim Arbeitnehmer eine Empfangsbestätigung einzuholen. Gemäß § 106 Abs 1 ArbVG haben Arbeitgeber in Betrieben mit Betriebsräten diese nach Ausspruch der Entlassung unverzüglich zu verständigen. Bei besonders bestandgeschützten Dienstnehmern (z. B. Belegschaftsvertreter) ist zu beachten, dass es für die Wirksamkeit der Entlassung zum Teil der Zustimmung bestimmter Behörden bedarf.

Rechtzeitigkeit der Entlassung

Von besonderer Bedeutung im Zusammenhang mit der Wirksamkeit von Entlassungen ist der Umstand, dass diese unverzüglich, das heißt ohne schuldhaftes Zögern des Arbeitgebers, auszusprechen sind. In der Beratungspraxis zeigt sich, dass hier auf Seiten der Arbeitgeber die meisten Obliegenheitsverletzungen vorkommen. Sofern der Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Ausspruch der Entlassung zu lange zögert, gilt der Entlassungsgrund als verwirkt bzw. wird die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung für den Arbeitgeber ausgeschlossen.

Was letztlich als unverzüglich zu beurteilen ist, hängt von den Begleitumständen, unter anderem von den Betriebsverhältnissen im Einzelfall ab. Den Arbeitgeber trifft beim Vorliegen konkreter Umstände eine Nachforschungspflicht, um eben die Feststellung des entlassungsrelevanten Sachverhaltes vornehmen zu können. Diese Nachforschungen sind zügig zu betreiben; eine (nachweisliche) Konfrontation des Arbeitnehmers mit den Vorwürfen ist ratsam.

Unzumutbarkeit

Sämtlichen Entlassungsgründen ist letztlich immanent, dass dem Arbeitgeber die

Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses entsprechend den Bestimmungen des Vertrages bzw. bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann und diesem daher das Recht zur unverzüglichen Vertragsauflösung zusteht.

Für Angestellte werden die Entlassungsgründe in § 27 AngG für Arbeiter in § 82 GewO 1859 geregelt, wobei die Aufzählung der Entlassungsgründe in § 27 AngG demonstrativer, das heißt beispielhafter Natur ist. Im Gegensatz dazu sind nach ständiger Rechtsprechung die Entlassungsgründe in § 82 GewO 1859 abschließend aufgelistet. Beispielhaft angeführt seien die Untreue, die Vertrauensunwürdigkeit, beharrliche Pflichtverletzungen (z. B. Trunkenheit, Verspätung etc.), Dienstunfähigkeit, Verstöße gegen Konkurrenzverbote sowie Fehlverhalten im Krankenstand. Im Zusammenhang mit den beharrlichen Pflichtverletzungen sei noch erwähnt, dass es diese durch entsprechende Verwarnungen bzw. Ermahnungen nachzuweisen gilt. Beharrlichkeit bedeutet in diesem Zusammenhang Nachhaltigkeit und Unnachgiebigkeit, die es seitens des Arbeitgebers entsprechend zu dokumentieren gilt.

Rechtsfolgen

Eine berechtigte Entlassung eines Arbeitnehmers löst das Dienstverhältnis mit so-

fortiger Wirkung auf. In derartigen Fällen hat der entlassene Arbeitnehmer keinerlei weitere Ansprüche mehr aus dem Titel der Kündigungsentschädigung (= jener Zeit-

raum, der bei ordnungsgemäßer Kündigung des Arbeitsverhältnisses noch verstreichen hätte müssen).

Ein Anspruch auf Abfertigung (nach dem System Abfertigung »alt«) besteht dann, sofern die Entlassung unverschuldet (z. B. Dienstunfähigkeit des Arbeitnehmers) ausgesprochen wurde.

Sofern die Entlas-

sung unberechtigt ausgesprochen wurde, das heißt kein (ausreichender) Entlassungsgrund vorlag, wird der Arbeitnehmer nach ständiger Rechtsprechung auf Schadenersatzansprüche gemäß § 29 AngG bzw. § 1162 b ABGB (Anspruch auf Kündigungsentschädigung) verwiesen. Letztlich gebührt dem unberechtigt entlassenen Arbeitnehmer jenes Entgelt, welches er bei ordnungsgemäßer Einhaltung der gesetzlich bzw. vertraglich festgelegten Kündigungsfristen und Termine bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses erhalten hätte, das heißt der Arbeitnehmer ist so zu stellen, als ob er ordnungsgemäß gekündigt worden wäre. Für Arbeitnehmer von wesentlicher Bedeutung ist der Umstand, dass derartige Ansprüche gemäß § 34 AngG bzw. § 1162 d ABGB binnen einer Frist von sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen sind, andernfalls diese Ansprüche verfallen. Die Frist beginnt grundsätzlich

mit Ablauf des Tages, an dem die Entlassung ausgesprochen worden ist.

Entlassungsschutz

Der Vollständigkeit halber wird darauf hingewiesen, dass in Ergänzung zum allgemeinen Kündigungsschutz die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes auch einen allgemeinen Entlassungsschutz dergestalt vorsehen, dass unter bestimmten Voraussetzungen eine Entlassung bei den Arbeitsgerichten angefochten werden kann. Wird dieser Anfechtungsklage stattgegeben, so wird die Entlassung (rückwirkend) als unwirksam aufgehoben.

Fazit

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass für Arbeitgeber die Entlassung eines Arbeitnehmers an bestimmte Voraussetzungen geknüpft ist, die es zu berücksichtigen gilt. Arbeitnehmer haben zu beachten, dass es für den Fall der ungerechtfertigten Entlassung Ansprüche binnen sechs Monaten geltend zu machen gilt, um einen Verfall hintanzuhalten. □

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

Kontakt: ch.lutz@hasch.co.at



Für Arbeitgeber ist die Entlassung an bestimmte Voraussetzungen geknüpft. Arbeitnehmer müssen bei ungerechtfertigter Entlassung Ansprüche binnen sechs Monaten geltend machen.

VBC FÜR IHRE VERKAUFSERFOLGE
 Profitieren Sie von einer Mischung aus verschiedenen Lehr- und Lernmedien für unterschiedliche Lernkanäle (»Blended Learning«)!



Die Nr. 1 im Verkaufstraining

www.vbc.at



Präsenztraining
 (firmenintern und offen für EinzelteilnehmerInnen)



eLearning



Impulsvorträge



Bücher und Hörbücher



Vodcasts und Podcasts