

Motivkündigungen

29.01.2013 | 10:49 | Horst Lukanec (DiePresse.com)

Arbeitgeberkündigungen aus verpönten Motiven, im Besonderen „Vergeltungskündigungen“, sind anfechtbar.

Auch wenn in der Praxis die meisten Kündigungen vom Arbeitgeber begründet werden - sei es von sich aus oder auf Nachfrage des Arbeitnehmers – gilt in Österreich grundsätzlich das Prinzip der Kündigungsfreiheit. Das Dienstverhältnis kann durch den Arbeitgeber unter Einhaltung der Kündigungsfristen und -termine grundsätzlich jederzeit beendet werden, ohne dass Gründe für die Kündigung vorliegen müssen.

War allerdings ein vom Gesetzgeber angegebenes verpöntes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend, kann diese vom Betriebsrat oder vom Arbeitnehmer angefochten werden. Ein derartig verpöntes und in der Praxis häufig als Grund für eine Kündigungsanfechtung behauptetes Motiv liegt vor, wenn die Kündigung wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von vom Arbeitgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer erfolgt.

Zweck dieser Norm ist es, dem Arbeitnehmer auch bei aufrechter Dienstverhältnis die Geltendmachung seiner Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber zu ermöglichen, ohne eine Vergeltungskündigung befürchten zu müssen.

Was aber sind die einzelnen Voraussetzungen für eine gerichtliche Anfechtung von Motivkündigungen generell und damit auch von Vergeltungskündigungen?

- Motivkündigungen können grundsätzlich nur in Betrieben mit mindestens 5 Arbeitnehmern angefochten werden.
- Das vom Arbeitnehmer behauptete Kündigungsmotiv muss ausschlaggebend für die Kündigung gewesen sein. Festzuhalten ist aber, dass der Arbeitnehmer das Vorliegen des verpönten Motivs nicht beweisen, sondern nur glaubhaft machen muss. Der Arbeitgeber kann die erfolgreiche Kündigungsanfechtung dann nur abwenden, wenn er seinerseits glaubhaft macht, dass ein anderes sachliches Motiv das wahrscheinlichere Motiv für die Kündigung war.
- Die Ansprüche, deren Durchsetzung der Arbeitnehmer verfolgt, müssen „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ sein. Als solche Ansprüche werden nicht nur Geldansprüche verstanden, sondern alle Ansprüche, die sich aus der Stellung als Arbeitnehmer ergeben, wie etwa auch Ansprüche auf Erfüllung der Fürsorgepflichten durch den Arbeitgeber (zB das Ersuchen um Abhilfe bei Mobbing).

- Die Ansprüche müssen vom Arbeitnehmer mündlich, schriftlich oder schlüssig „geltend gemacht“ werden. Nach der Rechtsprechung erfüllt etwa bereits die vorbereitende Einholung einer Auskunft bei der Arbeiterkammer, von der der Arbeitgeber erfahren hat, den Tatbestand der Geltendmachung.
- Die Ansprüche dürfen nicht offenbar unberechtigt sein. Die Rechtsprechung ist hier zugunsten des Arbeitnehmers sehr großzügig. Offensichtlich unberechtigt sind Ansprüche bereits dann nicht, wenn zumindest Anhaltspunkte für eine Rechtsgrundlage gegeben sind und es der Arbeitnehmer nicht offensichtlich (ohne Zweifel) erkennen konnte, dass der Anspruch nicht besteht.
- Der Anspruch muss vom Arbeitgeber „in Frage gestellt“ werden. Für das „in Frage stellen“ eines Anspruches genügt es, dass der Arbeitgeber das Bestehen des Anspruches bezweifelt. Es reicht auch aus, dass er auf entsprechende Forderungen des Arbeitnehmers gar nicht reagiert.

Ist die Kündigungsanfechtung erfolgreich, wird die Kündigung als rechtswirksam aufgehoben und das Dienstverhältnis lebt wieder rückwirkend auf. Den Entgeltausfall bis zur gerichtlichen Entscheidung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zu ersetzen. Eine erneute Kündigung kann zu einem späteren Zeitpunkt möglich sein, in dem der Zusammenhang zum verpönten Motiv nicht mehr gegeben ist.

Horst Lukanec ist Arbeitsrecht-Experte bei der Kanzlei Binder Grösswang.

Quelle:

<http://karrierenews.diepresse.com/home/ratgeber/arbeitsrecht/1338281/Motivkuendigungen>