

Ihr Gesprächspartner:

Dr. Werner Wagnest

Leiter der AK-Bezirksstelle Eferding

Aktuelles aus der AK Eferding:
Im Einsatz gegen sozialwidrige
Kündigungen

Sommorgespräch
am Donnerstag, 5. Juli 2018, um 11 Uhr
Gasthof Kreuzmayr, Eferding

Beratungsleistung der AK Eferding bleibt auf hohem Niveau

Beratung und Vertretung in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten sind das Kerngeschäft der Arbeiterkammer Eferding. Im ersten Halbjahr wandten sich 2616 Beschäftigte mit arbeits- und sozialrechtlichen Fragen an die AK Eferding, der überwiegende Teil davon telefonisch (1953). Durch außergerichtliche Interventionen und auf dem Gerichtsweg hat die AK Eferding in den ersten sechs Monaten des Jahres 488.892,19 Euro an vorenthaltenem Entgelt eingebracht. In der Beratung zu arbeitsrechtlichen Themen geht es hauptsächlich um offene Löhne und Gehälter, aber auch um Einstufungen, Sonderzahlungen, Überstunden und Abfertigungen.

Dauerthema Kündigung

Vielfach wenden sich die AK-Mitglieder erst an die AK-Rechtsexperten/-innen, wenn das Arbeitsverhältnis bereits beendet oder absehbar ist – also nachdem sie gekündigt wurden oder wenn sie aus eigenen Stücken die Firma zu verlassen wollen. Aus Angst um den Arbeitsplatz wollen viele im aufrechten Arbeitsverhältnis nicht gegen ihre Firma vorgehen – auch wenn sie wissen, dass ihre Löhne nicht korrekt bezahlt werden oder ihnen auf anderem Weg Unrecht geschieht.

Das Thema Kündigung sorgt bei den Beschäftigten stets für Verunsicherung. Grundsätzlich müssen Firmen keinen Grund nennen, warum sie eine Kündigung aussprechen. In einigen Fällen ist es aber keineswegs so, dass der oder die Betroffene diese Kündigung dann auch tatenlos hinnehmen muss. Denn neben rechtswidrigen Kündigungen, zum Beispiel in der Schwangerschaft, gibt es auch sogenannte sozialwidrige Kündigungen. Und diese können die Arbeitnehmer/-innen vor Gericht anfechten.

Sozialwidrige Kündigung – was ist das?

Sozialwidrig ist eine Kündigung, wenn sie wesentliche Interessen der/des Beschäftigten beeinträchtigt (insbesondere in Zusammenhang mit zu erwartender langer Arbeitslosigkeit, empfindlichen Einkommenseinbußen, Unterhaltspflichten, hohen monatlichen Fixkosten). Kann der Arbeitgeber beweisen, dass die Kündigung betriebsbedingt (z.B. aus wirtschaftlichen Gründen, bei Wegfall des Arbeitsplatzes durch Umstrukturierung, etc.) oder personenbedingt (z.B. bei Verfehlungen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, etwa, wenn sie/er sozial unverträglich ist)

erfolgte, hat eine Interessenabwägung vor Gericht stattzufinden. Sozialwidrige Kündigungen sind zwar vorerst wirksam, aber bei Gericht anfechtbar.

Laut Gesetz hat der Arbeitgeber eine sogenannte soziale Gestaltungspflicht: Er muss die sozialen Umstände der/des Beschäftigten berücksichtigen, wenn er sie/ihn kündigt. Im Rahmen seiner Möglichkeiten müsste er bei Vorliegen bestimmter sozialer Gründe versuchen, die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz unterzubringen.

Voraussetzungen für eine Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit

Arbeitnehmer/-innen haben ab Zugang der Kündigung nur zwei Wochen lang Zeit, sie anzufechten. Voraussetzung dafür, dass eine Kündigung wegen Sozialwidrigkeit angefochten werden kann ist, dass es sich um einen Betrieb handelt, in dem entweder ein Betriebsrat errichtet ist oder errichtet werden könnte (zumindest fünf Beschäftigte). In einigen Sondergesetzen, die auch vereinzelt Kündigungsanfechtungsmöglichkeiten beinhalten, entfällt diese Voraussetzung, z.B. im Gleichbehandlungsgesetz.

Die Kündigung kann nur dann angefochten werden, wenn die/der Gekündigte zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung bereits sechs Monate im Betrieb/Unternehmen beschäftigt war und der Betriebsrat der Kündigung nicht ausdrücklich zugestimmt hat.

Auswirkungen eines positiven Verfahrens

Endet ein Kündigungsanfechtungsverfahren vor Gericht für die/den Beschäftigten positiv, ist das Dienstverhältnis ohne Unterbrechung weiter aufrecht. Lagen zwischen faktischer Beendigung des Dienstverhältnisses und rechtskräftiger Gerichtsentscheidung Zeiten der Arbeitslosigkeit, muss die Firma laufende Gehälter auszahlen – also all das, was die/der Beschäftigte verdient hätte im aufrechten Arbeitsverhältnis. Hat sie/er in dieser Zeit Arbeitslosengeld bezogen, muss sie/er dieses zurückerstatten.

In der Praxis kommt es allerdings selten vor, dass Beschäftigte, die einmal gekündigt wurden, nach einer positiven Anfechtungsklage in dieser Firma weiterarbei-

ten – meist ist das Verhältnis zwischen Betrieb und Arbeitnehmer/-in dann zu stark zerrüttet. In den meisten Fällen endet ein solches Verfahren in einem Vergleich.

Zwei Beispiele aus der Praxis

Tapeziererhelferin wenige Wochen vor 25-jährigem Dienstjubiläum gekündigt

Eine 52-jährige Tapeziererhelferin erhielt die Kündigung so, dass die Kündigungsfrist genau zwei Wochen vor ihrem 25-jährigen Dienstjubiläum – und somit vor dem nächsten Abfertigungssprung – abgelaufen wäre. Im Jahr zuvor musste sie operiert werden und war deswegen länger im Krankenstand. Der Betriebsrat in der Firma hatte der Kündigung ausdrücklich widersprochen – vor allem deswegen, weil die Vermutung nahelag, dass die Frau aufgrund ihres Alters in absehbarer Zeit keinen adäquaten Arbeitsplatz finden würde.

Die Arbeitnehmerin wandte sich an die AK Eferding. Der Rechtsschützer brachte Klage ein – unter der Begründung, dass die Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz der Frau gegeben sei und es im Betrieb keine Erfordernisse gebe, die ihrer Weiterbeschäftigung entgegenstehen würden. Die Frau hatte sich auch keinerlei Pflichtverletzungen schuldig gemacht, die ihre Kündigung gerechtfertigt hätte.

Der Rechtsstreit endete in einem Vergleich: Die Frau gab sich damit zufrieden, dass ihr die Firma zusätzlich zu den zustehenden gesetzlichen und kollektivvertraglichen Ansprüchen vier Bruttomonatsentgelte an „freiwilliger Abfertigung“ bezahlte. In Summe erhielt sie mehr als 13.900 Euro.

59-Jähriger Arbeiter informierte Chef über bevorstehende Reha – es folgte die Kündigung

Mehr als acht Jahre lang war ein Mann bei einer Firma als Arbeiter eingesetzt. Teil des Jobs war es, sehr schwere Lasten – unter anderem bis zu 170 Kilo schwere Stahltore – zu tragen und zu heben. Seit einigen Jahren litt der 59-Jährige deswegen an Knieproblemen, eine Operation zögerte er aus Rücksicht auf die Firma aber stets hinaus. Eine Reha wurde aber medizinisch unausweichlich. Als er seinen Chef über die bevorstehende Reha informierte, reagierte der in Form eines „Angebots“: Der Arbeiter solle doch einer Einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zustimmen, er würde ihn danach noch als Dankeschön für seine treuen und guten Dienste vier Wochen lang bezahlen.

Der Arbeiter lehnte ab und erhielt die Kündigung. Daraufhin wandte er sich an die AK. Der Rechtsschützer in der Bezirksstelle Eferding reichte Klage wegen Sozialwidrigkeit ein. Wesentliche Interessen des Mannes würden beeinträchtigt werden, weil seine Frau als Saisonarbeiterin nur sporadisch zum Familieneinkommen beitragen könne, er noch für sein studierendes Kind unterhaltspflichtig sei, einen Kredit und weitere laufende monatliche Kosten habe. Zudem müsse er ein erkranktes und bettlägeriges Familienmitglied umsorgen und aufgrund seines Alters damit rechnen, in absehbarer Zeit keinen adäquaten Arbeitsplatz mehr zu finden. Er sei deswegen von langer Arbeitslosigkeit und Gefährdung seiner wirtschaftlichen Existenz gefährdet.

Auch in diesem Verfahren stimmte der Arbeitnehmer einem Vergleich zu. Er erhielt 5000 Euro Abgangsentschädigung von der Firma.

Der Rat der AK: Kündigung nicht einfach auf sich sitzen lassen!

Betroffene Beschäftigte sollten eine sozialwidrige Kündigung nicht einfach auf sich sitzen lassen. Vielfach können sie noch an einem anderen Arbeitsplatz in der Firma eingesetzt werden. Hier appelliert die AK an die Arbeitgeber, auch kreative Lösungen zu finden und ihrer sozialen Gestaltungspflicht, die auch gesetzlich festgeschrieben ist, nachzukommen.

Hat eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer das Gefühl, die Kündigung durch den Chef sei sozialwidrig, sollte er/sie auf jeden Fall umgehend in die AK-Beratung kommen. Die Rechtsexperten/-innen prüfen den Fall, beraten und vertreten – im Fall der gerichtlichen Kündigungsanfechtung – die AK-Mitglieder kostenlos.

AK Eferding -

Beratung in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten

Wir sind für Sie da:

Montag bis Donnerstag: 7:30 Uhr bis 16 Uhr

Freitag: 7:30 Uhr bis 13:30 Uhr

Persönliche Beratung: während der Öffnungszeiten.

Um Terminvereinbarung unter der Telefonnummer +43 (0)50 6906-4211 wird gebeten. Damit werden längere Wartezeiten vermieden.

Telefonische Beratung: während der Öffnungszeiten und am Dienstag bis 19 Uhr unter der Telefonnummer +43 (0)50 6906-1.

Kontaktdaten

4070 Eferding, Unterer Graben 5

Tel: +43 (0)50 6906-4211

Fax: +43 (0)50 6906-4299

E-Mail: eferding@akoee.at

Homepage: <https://ooe.arbeiterkammer.at/eferding>