KÜNDIGUNGSSCHUTZ IN ÖSTERREICH

ÜBERBLICK. Mit Ausnahme besonders geschützter Arbeitnehmer bedarf eine Kündigung in Österreich keiner Begründung. Es müssen nur die vorgeschriebenen Kündigungsfristen und -termine eingehalten werden.

War ein Arbeitnehmer eines betriebsratspflichtigen Betriebes aber bereits sechs Monate im Unternehmen beschäftigt, steht es ihm frei, die Kündigung durch eine Klage bei Gericht mit dem Argument anzufechten, die Kündigung sei „sozial ungerechtfertigt".

KONTINUITÄT. Nach den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes ist eine Kündigung „sozial ungerechtfertigt", wenn sie wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt und der Arbeitgeber nicht seinerseits belegen kann, dass die Kündigung aus in der Person des Arbeitnehmers gelegenen Gründen oder aus betrieblichen Erfordernissen gerechtfertigt war.

Eine wesentliche Interessensbeeinträchtigung des Arbeitnehmers nimmt die Judikatur regelmäßig dann an, wenn es dem auf sein Arbeitseinkommen angewiesenen Arbeitnehmer nicht möglich sein wird, in einer angemessenen Zeit von sechs bis acht Monaten einen zumutbaren und bezüglich Tätigkeit und Bezahlung annähernd gleichwertigen Arbeitsplatz zu finden. Auch wenn man nicht von starren Prozentsätzen ausgehen sollte, wird sich der Arbeitnehmer bei einem neuen Job in der Regel Einkommenseinbußen bis zu ca 20% gefallen lassen müssen, ohne dass von einer Beeinträchtigung wesentlicher Interessen gesprochen werden kann. Bei der Beurteilung, welche durchschnittlichen Lebenshaltungskosten der Arbeitnehmer mit seinem Arbeitseinkommen abzudecken hat, sind Sorgepflichten ebenso zu berücksichtigen, wie Kreditverpflichtungen zur Sicherung des Lebensbedarfs der Familie, wie etwa für den Hausbau. Lediglich Luxusausgaben haben außer Betracht zu bleiben.

Es ist üblich, dass das Gericht zur Beurteilung der Chancen des Arbeitnehmers auf einen neuen, gleichwertigen Arbeitsplatz das Gutachten eines Sachverständigen für „Berufskunde" einholt.

RECHTFERTIGUNG. Hat man von einer wesentlichen Interessensbeeinträchtigung des Arbeitnehmers auszugehen, weil er nach der Prognose des Sachverständigen binnen angemessener Frist keinen gleichwertigen Arbeitsplatz finden wird, obliegt es dem Arbeitgeber, darzutun, dass die Kündigung aus persönlichen oder betrieblichen Gründen trotzdem gerechtfertigt war.

Zu den in der Person des Arbeitnehmers gelegenen Gründen zählen mangelnde körperliche oder geistige Eignung (zB langdauernde oder häufige Krankenstände) ebenso, wie Umstände im Verhalten des Arbeitnehmers (zB Pflichtverletzungen). Betriebsbedingte Gründe haben nichts mit der Person des gekündigten Arbeitnehmer selbst zu tun. Sie liegen etwa vor, wenn Betriebseinschränkungen, Absatzrückgänge oder Rationalisierungsmaßnahmen dazu führen, dass für den gekündigten Arbeitnehmer im Betrieb kein Bedarf mehr besteht und dem Arbeitgeber weniger einschneidende Maßnahmen nicht zur Verfügung stehen.

Gelingt der geforderte Nachweis auch dem Arbeitgeber, hat das Gericht eine umfassende Interessensabwägung vorzunehmen. Je stärker die Beeinträchtigung der Arbeitnehmerinteressen, desto gewichtiger müssen die Interessen des Arbeitgebers an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses sein. Wird der Anfechtungsklage vom Gericht stattgegeben, wird die Kündigung für rechtsunwirksam erklärt. Der Arbeitnehmer behält seinen Arbeitsplatz und der während des (oft mehrjährigen) Verfahrens aufgelaufene Lohn ist nachzuzahlen. Kos-tenersatz ist in derartigen Verfahren erst im Revisionsverfahren vor dem OGH vorgesehen.

MISSBRAUCH. Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass in wirtschaftlich prosperierenden Zeiten das Kündigungsanfechtungsrecht von gekündigten Arbeitnehmern oft ausschließlich dazu missbraucht wurde, noch finanzielle Vorteile aus der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu ziehen. Viele Unternehmen scheuten die mit einem Kündigungsanfechtungsverfahren verbundene Unsicherheit. Die ganz überwiegende Anzahl der Fälle wurde daher noch in der ersten Gerichtsverhandlung mit Zahlung „freiwilliger Abfertigungen" verglichen. Sie betrugen in der Regel je nach Risikoeinschätzung ein bis sechs Monatsentgelte, in Sonderfällen manchmal auch mehr.

AKTUELL. Es ist klar, dass durch die Zunahme der Kündigungen auch die Anzahl der Kündigungsanfechtungen in den letzten beiden Jahren stark zugenommen hat. Weniger offensichtlich ist, dass in derartigen Verfahren nur mehr in Ausnahmefällen ein Vergleich möglich ist. Einerseits kämpft nämlich die ganz überwiegende Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer nun tatsächlich um „ihren" Arbeitsplatz. Mit bloß finanziellen Vorteilen in der bisher üblichen Höhe beim Abgang aus dem Unternehmen ist ihnen nicht gedient.

Zum anderen fällt es aber in Krisenzeiten auch den Unternehmen leichter, betriebliche Gründe für die Kündigung glaubwürdig darzustellen. Letztlich darf der Kündigungsschutz nach höchstgerichtlicher Rechtsprechung nämlich nicht dazu führen, dass der Betrieb – und damit die Arbeitsplätze der gesamten Belegschaft – längfristig gefährdet werden. Damit sind die Unternehmen aber auch nicht bereit, gekündigten Arbeitnehmern höhere Vergleichszahlungen zur Erledigung der Anfechtungsklagen anzubieten.

Nach Krisen entspannt sich die Lage regelmäßig wieder. Man kann damit rechnen, dass mit Erholung eines Arbeitsmarktes nicht nur die Anzahl der Anfechtungsklagen zurückgehen wird, sondern auch die Vergleichsbereitschaft wieder zunimmt.

Mag. Julian Feichtinger, LL.M. ist Partner und Leiter des Arbeitsrechtsteams bei CHSH Cerha Hempel Spiegelfeld Hlawati, Wien. julian.feichtinger@chsh.com