



RECHTLICHE ASPEKTE - KÜNDIGUNGSGESCHÜTZTE DIENSTVERHÄLTNISSE MYTHEN & TATSÄCHLICHE FAKTEN

Impulsvortrag

18. Mai 2022

Mag. Claudia Sonnleitner

BDO



SCHUTZ FÜR WEN?

WER ?

✓ Österreich kennt Kündigungsfreiheit

✓ Allgemeiner Kündigungsschutz

Kündigung kann wegen Sittenwidrigkeit beim Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden. Beweislast liegt beim AN

Auch nach dem Gleichbehandlungsgesetz kann eine Kündigung angefochten werden, wenn diese aus einem der gesetzlich geschützten Gründe erfolgt ist (z.B. wegen des Geschlechts)

✓ Besonderer Kündigungsschutz

AN, die unter besonderem Kündigungsschutz stehen, können nur unter erschwerten Bedingungen gekündigt werden.

- werdende Mütter sowie Mütter und Väter zzgl. Karenz
- Betriebsräte
- Behindertenvertrauenspersonen
- AN, im Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst
- begünstigt behinderte AN
- Hausbesorger (nach dem Hausbesorgergesetz)

SCHUTZ FÜR WEN?

WER ?



KÜNDIGUNGSGESCHÜTZTE DIENSTVERHÄLTNISSE MYTHEN & TATSÄCHLICHE FAKTEN

Begünstigt behinderte Mitarbeiter:innen

► Wer gilt als begünstigt Behinderter?

Definition : Kreis der begünstigt Behinderten gem § 2 BEinstG. Feststellung durch Bescheid → Grad der Behinderung von mindestens 50 %

► Schutz vor Diskriminierung und Entgeltschutz

Ein begünstigt behinderter AN darf nach § 7 BEinstG nicht wegen seiner Behinderung schlechter entlohnt werden als ein nicht behinderter AN.

KÜNDIGUNGSGESCHÜTZTE DIENSTVERHÄLTNISSE MYTHEN & TATSÄCHLICHE FAKTEN

Begünstigt behinderte Mitarbeiter:innen

► Mythos 1:

AN muss AG über den Status als begünstigt Behinderter informieren.

Nein: Nach dem BEinstG gibt es keine ausdrückliche Pflicht des AN, seine Eigenschaft als begünstigt Behinderter bekannt zu geben.

KÜNDIGUNGSGESCHÜTZTE DIENSTVERHÄLTNISSE MYTHEN & TATSÄCHLICHE FAKTEN

Begünstigt behinderte Mitarbeiter:innen

► Mythos 2:

Ein begünstigt behinderter AN hat „Narrenfreiheit“ und ist unkündbar

Nein: durch das Budgetbegleitgesetz wurde der besondere Kündigungsschutz von begünstigten Behinderten 2011 adaptiert und normiert, dass der besondere Kündigungsschutz für Dienstverhältnisse, die ab dem 1. 1. 2011 neu begründet werden, für einen Zeitraum von vier Jahren nicht zur Anwendung gelangt. Ausnahmefälle sind im Gesetz abschließend aufgezählt.

Für Dienstverhältnisse, die vor 2011 begründet wurden, gilt die „alte“ Bestimmung, wonach nach einer Beschäftigung von sechs Monaten der besondere Kündigungsschutz zur Anwendung gelangt.

KÜNDIGUNGSGESCHÜTZTE DIENSTVERHÄLTNISSE MYTHEN & TATSÄCHLICHE FAKTEN

Begünstigt behinderte Mitarbeiter:innen

► Mythos 3:

Ein begünstigt behinderter AN kann keinen Entlassungsgrund setzen.

Nein: Bei Vorliegen eines Entlassungsgrundes kann auch ein begünstigt behinderter AN unverzüglich entlassen werden, ohne dass vorab die Zustimmung des Behindertenausschusses eingeholt werden müsste.

Beispiele für Entlassungsgründe:

- Untreue im Dienst oder sich einer Handlung schuldig machen, die den AN des Vertrauens des AG unwürdig erscheinen lässt
- Der Alkoholsucht trotz mehrmaliger erfolgloser Warnung verfallen
- Beharrliche Pflichtverletzung
- Unbefugtes Verlassen der Arbeit
- Sich eines Diebstahls, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig machen

KÜNDIGUNGSGESCHÜTZTE DIENSTVERHÄLTNISSE MYTHEN & TATSÄCHLICHE FAKTEN

Begünstigt behinderte Mitarbeiter:innen

► Mythos 4:

Ein begünstigt behinderter AN hat mehr Anspruch auf Erholungsurlaub

Nein: Ein Zusatzurlaub ergibt sich weder aus dem UrlG noch aus sonstigen gesetzlichen Bestimmungen. Ein Anspruch auf Zusatzurlaub kann sich nur aus dem Kollektivvertrag oder aus einer entsprechenden Betriebsvereinbarung ergeben.

► Welche Kollektivverträge sehen einen solchen Zusatzurlaub vor?

- Kollektivvertrag für Angestellte in Reisebüros
- Kollektivvertrag für die Speditionsangestellte Österreichs
- Bundeskollektivvertrag für Angestellte im Fleischergewerbe
- öffentlich rechtlicher Bereich

KÜNDIGUNGSGESCHÜTZTE DIENSTVERHÄLTNISSE MYTHEN & TATSÄCHLICHE FAKTEN

Begünstigt behinderte Mitarbeiter:innen

► Tatsächliche Fakten 1

Auch, wenn ein AN zum Kreis der begünstigt Behinderten zählt, kann das Dienstverhältnis aufgelöst werden.

Richtig: es bedarf hier nur gem § 8 BEinstG der Zustimmung des bei den Landesstellen des Sozialministeriumservice (ehemals: Bundessozialamt) eingerichteten Behindertenausschusses und müssen zuvor der Betriebsrat und die Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) oder die Personalvertretung informiert werden

Diese Zustimmung ist nur dann nicht zu erteilen, wenn die Zugehörigkeit zum Personenkreis der begünstigten Behinderten die Folge eines Arbeitsunfalles ist.

KÜNDIGUNGSGESCHÜTZTE DIENSTVERHÄLTNISSE MYTHEN & TATSÄCHLICHE FAKTEN

Begünstigt behinderte Mitarbeiter:innen

Die Zustimmung zur Kündigung ist insbesondere dann zu erteilen, wenn

- ▶ der Tätigkeitsbereich des begünstigt behinderten AN wegfällt (dabei hat der AG zu beweisen, dass der AN an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann);
- ▶ der begünstigt behinderte AN unfähig wird, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten (auch hier muss der AG nachweisen, dass der AN an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann);
- ▶ der begünstigt behinderte AN die ihm aufgrund des Arbeitsverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und seiner Weiterbeschäftigung Gründe der Arbeitsdisziplin entgegenstehen.

KÜNDIGUNGSGESCHÜTZTE DIENSTVERHÄLTNISSE MYTHEN & TATSÄCHLICHE FAKTEN

Begünstigt behinderte Mitarbeiter:innen

► Tatsächliche Fakten 2

Für begünstigt behinderte AN fallen keine Lohnnebenkosten an.

Richtig: Bezüge, die an einen begünstigt behinderten AN ausbezahlt werden, sind lohnnebenkostenbefreit: es sind für diese Bezüge weder DB, DZ noch KommSt zu entrichten.

Tipp: Erfährt der AG erst im Zuge der Vorschreibung zur Ausgleichstaxe, dass er einen begünstigt behinderten AN beschäftigt, kann er die Rückzahlung von DB, DZ und KommSt beantragen.

→ Frist für Rückerstattungsantrag = fünf Jahre

KÜNDIGUNGSGESCHÜTZTE DIENSTVERHÄLTNISSE MYTHEN & TATSÄCHLICHE FAKTEN

Begünstigt behinderte Mitarbeiter:innen

► Tatsächliche Fakten 3

Für die Beschäftigung begünstigt behinderter AN gibt es attraktive Förderungen

Richtig: Zuschüsse zu den Lohnkosten gibt es in Form des Inklusionsbonus für Lehrlinge, einer Inklusionsförderung bzw. Inklusionsförderung Plus, eines Entgeltzuschusses oder eines Arbeitsplatzsicherungszuschusses

SCHUTZ FÜR WEN?

WER ?



KÜNDIGUNGSGESCHÜTZTE DIENSTVERHÄLTNISSE MYTHEN & TATSÄCHLICHE FAKTEN

Mütter und Väter

Wann gilt der besondere Kündigungsschutz?

Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung bzw. 4 Wochen nach Ende der Karenz.

Kündigungsschutz und Elternteilzeit

Ab wann: ab dem Zeitpunkt der Meldung, frühestens jedoch 4 Monate vor Antritt der Elternteilzeit

Ende: 4 Wochen nach dem Ende der Elternteilzeit, spätestens aber 4 Wochen nach Ablauf des 4. Lebensjahres. Zwischen dem 4. Lebensjahr und dem 7. Lebensjahr (gesetzliches Höchstausmaß) besteht Motivkündigungsschutz

KÜNDIGUNGSGESCHÜTZTE DIENSTVERHÄLTNISSE MYTHEN & TATSÄCHLICHE FAKTEN

Mütter und Väter

► Mythos 1:

Wusste der AG bei Ausspruch der Kündigung nichts von der Schwangerschaft, so ist die Kündigung trotz bestehender Schwangerschaft rechtswirksam.

► **Nein:** sie ist rechtsunwirksam, wenn die AN binnen 5 Arbeitstagen ab Zugang der Kündigungserklärung ihre Schwangerschaft einwendet und nachweist. Ist sie daran gehindert (zB weil sie selbst noch nicht von ihrer Schwangerschaft weiß), sind Bekanntgabe und Nachweis der Schwangerschaft unmittelbar nach Wegfall des Hindernisses nachzuholen

→ dadurch ist sogar eine „Nachmeldung“ über die 5 Tage hinaus möglich

KÜNDIGUNGSGESCHÜTZTE DIENSTVERHÄLTNISSE MYTHEN & TATSÄCHLICHE FAKTEN

Mütter und Väter

- ▶ **Mythos 2:**
Vereinbart die Mutter nach der Geburt keine Karenz, kann das Dienstverhältnis umgehend beendet werden.

- ▶ **Nein:** während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz, auch wenn keine Karenz bzw Elternteilzeit vereinbart worden ist (§ 10 Abs 1 MSchG, § 12 Abs 1 MSchG). Eine Kündigung bzw Entlassung ist in diesem Zeitraum grundsätzlich nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichts zulässig.
(gilt auch für freie DN)

KÜNDIGUNGSGESCHÜTZTE DIENSTVERHÄLTNISSE MYTHEN & TATSÄCHLICHE FAKTEN

Mütter und Väter

- ▶ **Mythos 3:**
Für Väter gibt es keinen Kündigungsschutz.
- ▶ **Nein:** Der Kündigungs- und Entlassungsschutz des Vaters (Adoptiv- oder Pflegevaters) beginnt mit der Bekanntgabe einer Karenz, frühestens jedoch 4 Monate vor Antritt der Karenz, nicht aber vor der Geburt des Kindes (§ 7 VKG). Er endet 4 Wochen nach Beendigung der Karenz.

KÜNDIGUNGSGESCHÜTZTE DIENSTVERHÄLTNISSE MYTHEN & TATSÄCHLICHE FAKTEN

Mütter und Väter

► Tatsächliche Fakten 1

Wird die Kündigung vor Beginn der Schwangerschaft ausgesprochen, so ist die Kündigung rechtswirksam.

Richtig: Dies gilt auch dann, wenn die AN während der Kündigungsfrist schwanger wird (vgl. OGH 17. 1. 1996, 9 ObA 8/96, ARD 4769/20/96). Das Dienstverhältnis endet ganz normal mit Ablauf der Kündigungsfrist.

Aber Achtung: Während der Schwangerschaft, also während des Kündigungsschutzes nach dem MSchG kann eine Kündigung rechtswirksam auch dann nicht ausgesprochen werden, wenn das Ende der Kündigungsfrist nicht mehr in einen geschützten Zeitraum fällt.

KÜNDIGUNGSGESCHÜTZTE DIENSTVERHÄLTNISSE MYTHEN & TATSÄCHLICHE FAKTEN

Mütter und Väter

► Tatsächliche Fakten 2

Eine Entlassung während des Kündigungsschutzes ist nur möglich, wenn der AG vor dem Ausspruch die Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes (ASG) eingeholt hat.

Richtig: Das Gericht darf der Entlassung nur zustimmen, wenn ein im Mutterschutzgesetz angeführter Entlassungsgrund besteht

Achtung: in manchen Fällen wird der außerordentliche Gemütszustand der werdenden Mutter berücksichtigt

KÜNDIGUNGSGESCHÜTZTE DIENSTVERHÄLTNISSE MYTHEN & TATSÄCHLICHE FAKTEN

Mütter und Väter

► Tatsächliche Fakten 3

Auch wenn DN keinen Rechtsanspruch auf ETZ haben, kann der besondere (lange) Kündigungsschutz greifen.

Richtig: in allen Fällen, in denen Müttern bzw Vätern ein Rechtsanspruch auf Elternteilzeit nicht zusteht - z.B. AN in einem Betrieb mit weniger als 21 AN oder die noch keine 3 Jahre beim selben AG beschäftigt sind -, muss eine Teilzeitbeschäftigung mit dem AG vereinbart werden. (§ 15i MSchG, § 8a VKG). Auch die vereinbarte Elternteilzeit kann frühestens mit dem Ende der Schutzfrist beginnen, kann aber längstens nur bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes vereinbart werden.

Auch hier gilt: Bis zum Ablauf von 4 Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis 4 Wochen nach dem Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes, besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz iSd § 10 MSchG und § 12 MSchG.

SCHUTZ FÜR WEN?

WER ?



KÜNDIGUNGSGESCHÜTZTE DIENSTVERHÄLTNISSE MYTHEN & TATSÄCHLICHE FAKTEN

Ältere Arbeitnehmer:innen

- ▶ Kein besonderer Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer:innen in Österreich.
- ▶ Sie können Ihre Kündigung jedoch wegen Sozialwidrigkeit anfechten und zwar unabhängig davon, ob der Betrieb einen Betriebsrat hat oder nicht.
- ▶ Mindestens 6 Monate Beschäftigung

KÜNDIGUNGSGESCHÜTZTE DIENSTVERHÄLTNISSE MYTHEN & TATSÄCHLICHE FAKTEN

Ältere Arbeitnehmer:innen

► Mythos 1:

Hat ein DN, das 50. Lebensjahr überschritten, ist dieser unkündbar.

► Nein: § 105 Abs 3b Satz 2 normiert:

„Bei älteren Arbeitnehmern sind sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, als auch beim Vergleich sozialer Gesichtspunkte der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess besonders zu berücksichtigen.“.....dies gilt nicht für Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt ihrer Einstellung das 50. Lebensjahr vollendet haben“.

Somit gilt: personenbedingte Gründe, die ihre Ursache in einem höheren Lebensalter haben, dürfen zur Rechtfertigung der Kündigung des älteren AN nur dann herangezogen werden, wenn durch die Weiterbeschäftigung betriebliche Interessen erheblich nachteilig berührt werden

KÜNDIGUNGSGESCHÜTZTE DIENSTVERHÄLTNISSE MYTHEN & TATSÄCHLICHE FAKTEN

Ältere Arbeitnehmer:innen

► Tatsächliche Fakten 1

Die Berücksichtigung von altersbedingten Wiedereingliederungsschwierigkeiten gilt nicht für AN, die ab Juli 2017 eingestellt wurden + zu diesem Zeitpunkt das 50. Lebensjahr bereits vollendet haben.

Richtig: in diesen Fällen wird das Alter bei einem Sozialvergleich oder der Prüfung der Sozialwidrigkeit einer Kündigung nicht mehr gesondert, sondern nach demselben Maßstab wie bei jüngeren Arbeitnehmern herangezogen

Nur ältere Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt ihrer Einstellung das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, kommen noch in den Genuss einer Berücksichtigung von altersbedingten Wiedereingliederungsschwierigkeiten (Vgl § 105 Abs 3b Satz 2 ArbVG)

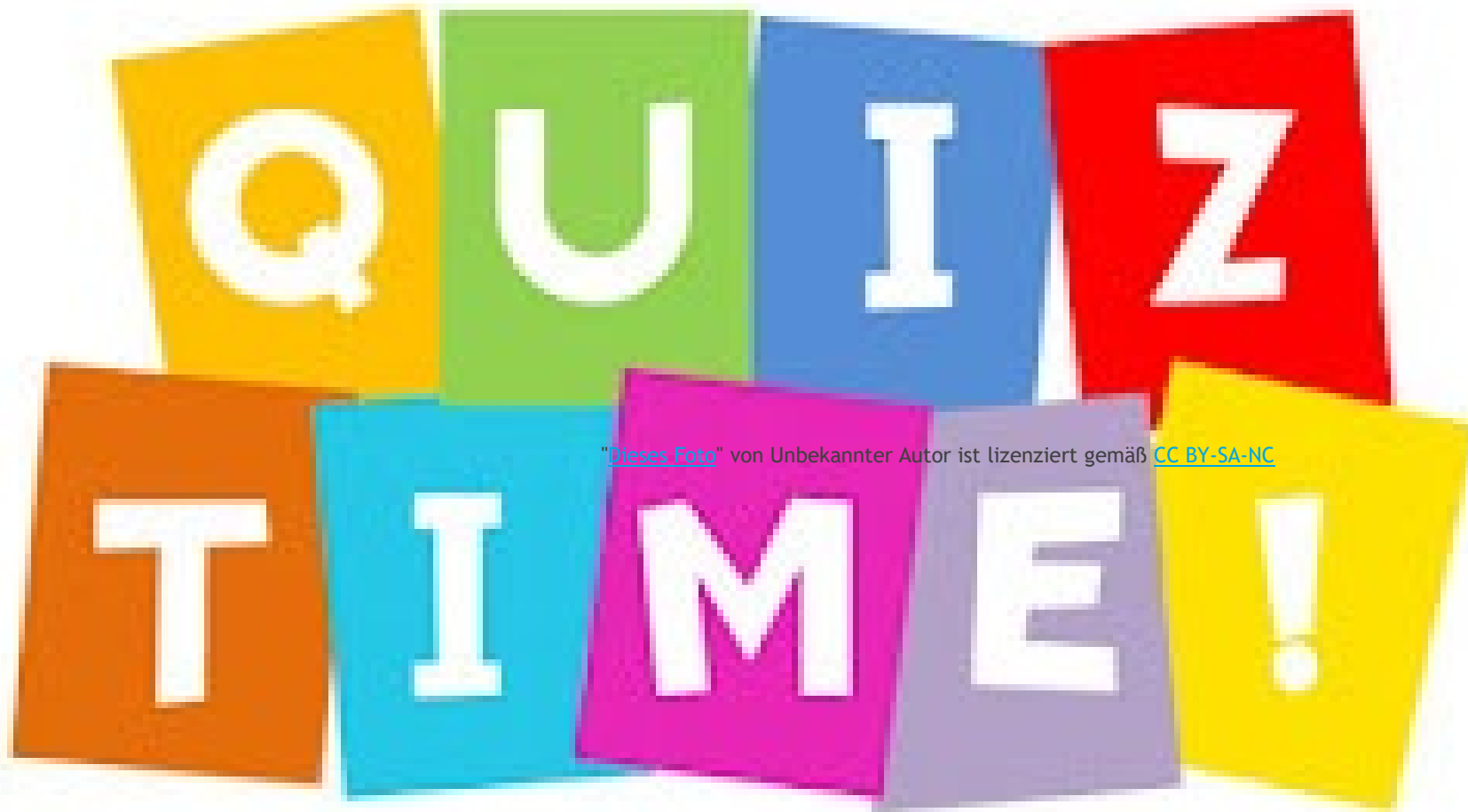
KÜNDIGUNGSGESCHÜTZTE DIENSTVERHÄLTNISSE MYTHEN & TATSÄCHLICHE FAKTEN

► Abschließende tatsächliche Fakten

Wenn man sich für die Beendigung eines Dienstverhältnisses entscheidet, empfiehlt sich generell eine **einvernehmliche Auflösung** anzustreben. Es müssen weder bestimmte Fristen noch Termine eingehalten werden. Die Zustimmung ist für beide Seiten freiwillig. Niemand kann gezwungen werden, einer einvernehmlichen Lösung zuzustimmen.

Die einvernehmliche Lösung ist somit auch eine Möglichkeit der Auflösung mit Personen, für die ein besonderer oder spezieller Kündigungsschutz greift.





"Dieses Foto" von Unbekannter Autor ist lizenziert gemäß [CC BY-SA-NC](#)

Kahoot!

▶ Smartphone zur Hand nehmen

▶ www.kahoot.it

▶ Spielpin eingeben

▶ Los gehts



ANSPRECHPERSON



**Claudia
Sonnleitner**
Director

+43 5 70 375 - 8701
+43 664 60 375 - 8701
claudia.sonnleitner@bdo.at

The background features a wood grain texture, likely from a tree trunk, arranged in three circular segments. The top-left segment is a semi-circle, the top-right is a quarter-circle, and the bottom is a larger semi-circle. The wood grain shows natural variations in color, ranging from light tan to dark brown. The entire composition is set against a light blue background, with an orange vertical bar on the right side.

**CHANGE HAPPENS,
INNOVATION LEADS.**