

Kündigungsschutz

Bei sonstiger Unwirksamkeit der Kündigung hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über jedes Kündigungsvorhaben zu informieren. Der Betriebsrat kann binnen einer Woche nach erfolgter Verständigung eine Stellungnahme hierzu abgeben.

Hat der Betriebsrat

- der Kündigung ausdrücklich widersprochen, so kann der Betriebsrat auf Verlangen des Arbeitnehmers die Kündigung binnen einer Woche sowohl wegen Vorliegens eines rechtswidrigen Motivs als auch wegen Sozialwidrigkeit anfechten. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen des Arbeitnehmers nicht nach, so kann dieser innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst beim Gericht anfechten.
- keine Stellungnahme abgegeben, so kann der Arbeitnehmer die Kündigung selbst binnen zwei Wochen gerichtlich anfechten.
- der Kündigung ausdrücklich zugestimmt, so kann der Arbeitnehmer die Kündigung nur mit der Begründung anfechten, dass das Dienstverhältnis aus einem rechts- bzw sittenwidrigen Motiv beendet worden sei.

Um eine anfechtbare **verpönte Motivkündigung** handelt es sich gemäß § 105 Abs 3 Z 1 ArbVG, wenn die Kündigung zB

- wegen des Beitritts oder der Mitgliedschaft des Arbeitnehmers zu Gewerkschaften
- wegen seiner Tätigkeit in Gewerkschaften
- wegen Einberufung der Betriebsversammlung durch den Arbeitnehmer
- wegen seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstands
- wegen seiner Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat
- wegen der bevorstehenden Einberufung des Arbeitnehmers zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst oder
- wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Arbeitgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer erfolgt ist.

Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, wenn sie wesentliche Interessen des Dienstnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Dienstgeber erbringt den Nachweis, dass die Kündigung

1. durch Umstände, die in der Person oder im Verhalten des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren ("personen- oder verhaltensbezogene Kündigung") oder
2. durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegen stehen ("betriebsbedingte Kündigung") begründet ist.

Dr Alexandra Knell

Rechtsanwältin

Operngasse 7/21, A-1010 Wien

T (+43 1) 890 26 43 F (+43-1) 890 26 43 43

mailto: office@knell.co.at www.knell.co.at