



www.rechtlich.at

Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit – Vorbeugende Maßnahmen des Arbeitgebers?

Die Zeiten sind ja bekanntlich rauer geworden, Kündigungen oftmals eine betriebliche Notwendigkeit. Grund genug, sich wieder einmal die Voraussetzungen einer Anfechtbarkeit wegen Sozialwidrigkeit in Erinnerung zu rufen.

Nach § 105 Abs. 3 Z 2 Arbeitsverfassungsgesetz können Arbeitnehmer, die länger als 6 Monate im Betrieb beschäftigt sind, Kündigungen anfechten, wenn diese bei wesentliche Interessenbeeinträchtigungen auslösen würden (etwa konkret zu erwartende längere Arbeitslosigkeit, erhebliche Verdiensteinbußen, etc.) und der Arbeitgeber entweder keine Kündigungsgründe hat oder es zwar personen- und verhaltensbezogene bzw. betriebliche Gründe für die Kündigung trotz eingehaltener sozialer Gestaltungspflicht gibt, die Interessen des Arbeitnehmers an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses allerdings überwiegen. Dazu hat der OGH schon mehrfach festgehalten, dass dann kein Kündigungsgrund nötig ist, wenn eine wesentliche Interessensbeeinträchtigung – die vom Arbeitnehmer zu behaupten und beweisen ist – nicht vorliegt. Maßgeblich dabei sind die gesamten wirtschaftlich-existenziellen Verhältnisse des Arbeitnehmers und seiner Familie.

Wie kann der Arbeitgeber einer Sozialanfechtung vorbeugen? Möglichkeiten sind etwa das Anbieten eines anderen Arbeitsplatzes im eigenen Betrieb oder einem Konzernunternehmen, der zumindest 90% des bisherigen Entgeltes abdeckt. So dies nicht möglich ist, sollte überprüft werden, ob ausreichende zeitnahe Kündigungsgründe gegeben sind, die in der Person des Arbeitnehmers liegen und notfalls auch beweisbar wären. Bei betrieblich erforderlichen Kündigungen wäre vorab zu prüfen, ob es nicht ein gelinderes Mittel als die Kündigung gibt, es ist also die soziale Gestaltungspflicht einzuhalten.