

Webinar
Ausgewähltes zur Beendigung
von Arbeitsverhältnissen

o. Univ.-Prof. Dr. Franz Schrank
20. März 2023

1. Teil: „Streifzug“ durch die Beendigungsarten und Schutzmechanismen

1. Beendigungsarten

- **Automatische Endigung**
Zeitablauf bei Befristungen
Tod des Arbeitnehmers
Vorzeitige Endigung LV § 14 Abs. 2 BAG
- **Einvernehmliche Beendigung**
- **Einseitige Beendigung**
Auflösung während der Probezeit
Kündigung durch AN oder AG
(nur bei unbefristeten und höchstbefristeten AV)
Vorzeitige Auflösung aus wichtigem Grund:
Entlassung bzw. vorzeitiger Austritt
Mutter- bzw. Vaterschaftsaustritt

Arbeitsrechtlicher Bestandschutz

- alle Maßnahmen, die darauf abzielen, die **arbeitgeberseitige Beendigung** zwecks möglicher Sicherung des Fortbestandes des AV als Existenz- und Betätigungsgrundlage **zu beschränken**,
- und zwar **durch**:

- **Kündigungszeiten** („Zeitschutz“)
- Beschränkungen der **Auflösbarkeit** selbst („Inhaltsschutz“)
- Begleit- oder Flankenschutzmaßnahmen (Ausspruchsverzögerungen, Willensbildungsschutz, Verfahrensbindungen, Zurückdrängung von Entlassungsgründen)

2. Grundlegende Fehler (1)

- Dienstvertragsfehler? (Probezeit, Befristung, z.B. unzulässiger Kettenvertrag, Höchstbefristung)
- „Fleckerlteppich“ Beendigungsvorschriften (G+KV): Wichtige nicht gekannt oder übersehen
- Über allem steht der Diskriminierungsschutz!
- Beendigungsarten – selten kostenneutral; zu teuer?
- Fehler im Vorfeld einer Beendigungssituation (Analyse und Beweisbarkeit übersehen)
- Besondere Kü.- und Entl.-Schutzsituationen (Mutter- und Elternschutz, Präsenz- und ZD-Schutz, Belegschaftsfunktionäre, begünstigte Behinderte) nicht erkannt bzw. bedacht

Grundlegende Fehler (2)

- Formalhürden (z.B. Vorverfahren, Behörden- oder Gerichtszustimmung) übersehen, macht den besten Auflösungsgrund zunichte!
- Ablaufs- bzw. Zeitplanungsfehler
- Glaube, AG braucht nur für Entlassung Gründe, nicht aber für Kündigungen
- Übersehen, wann man Gründe und deren Beweisbarkeit braucht bzw. welche man nicht haben darf
- Unverzüglichkeit nur für Entlassung, nicht für AG-Kündigung? Auch erforderliche Kündigungsgründe haben nur ein kurzes Leben!

3. Probezeit-Auflösung

- Jederzeit grund- und fristlos, sofern kein nach GleichbG oder BehEinstG diskriminierendes Motiv vorliegt (Anfechtbarkeit binnen 2 Wochen, wahlweise Schadenersatz binnen 6 Monaten)
- Aber Auflösungserklärung muss dem anderen noch in der Probezeit zugehen
- Kein Schutz bei Krankheit oder besonderen Kündigungsschutzsituationen
- Schutz: Zeitliche Begrenzung des AV auf Probe – 1 Monat bei Ang. und Arbeitern, falls nicht kürzer durch KV, 3 Monate bei Lehrlingen – und häufig Abhängigkeit von Vereinbarung

4. Befristungen: Einsatzmöglichkeiten

- **Für erlaubte Zwecke:**
- Erweiterte **Erprobung**
- Abdeckung **Arbeitsspitzen**
- Abdeckung sonstiger vorübergehender Bedarfsfälle:
Vertretungsbefristungen (Karenzvertretungen, Krankenstandsvertretungen, PD- und ZD-Vertretungen)

- **Nicht aber zur Umgehung von**
-- **Bestandschutz**, daher **Verbot unsachlicher Kettenverträge** oder von
-- **Diskriminierungsverbote**
- Insofern gibt es auch keine Absicherung gegen Bestandschutz!

Grundsätzliche Anforderungen

- **Zeitliche Bestimmtheit**
- Kalendermäßig (teils, z.B. im Gastronomie-KV, sogar vorgeschrieben)
- Sonst objektiv bestimmt oder **objektiv bestimmbar** (mit erlaubten **Umständen, die zum Vereinbarungszeitpunkt feststehen**), z.B. Abwesenheit konkreter anderer AN, **mit** annähernder **zeitlicher Vorhersehbarkeit der Dauer**

- **Auflösende Bedingungen?**
- Grundsätzlich ja, teils weitergehend als bei einvernehmlichen Auflösungen
- **Materielle Gleichbehandlung** befristeter AV mit vergleichbaren unbefristeten AV!

5. Zeitablauf bei Befristungen

- Bedarf keiner Kündigung, daher greift auch Kündigungsschutz nicht (wohl aber der Diskriminierungsschutz!), aber **Auslaufmitteilung** empfehlenswert, um berechtigtes Vertrauen des Arbeitnehmers in Übergang in ein unbefristetes AV zu vermeiden
- Befristete Verlängerung begründen meist unzulässige **Kettenverträge** (bedürfen einer besonderen sozialen oder wirtschaftlichen Rechtfertigung, ansonsten wird unbefristetes AV fingiert)
- Statt Kettenvertrag sachliche **Höchstbefristung?**
- Allfällige **Ablaufshemmungen** (§ 10a MSchG etc.) bzw. **Fortlaufshemmungen** bei Behaltezeit und PD beachten

Kündbare „Höchstbefristungen“?

- Einmalige Befristungen bedürfen (bei Fehlen von Diskriminierungsindizien) keiner sachlichen Rechtfertigung
- Wiederholte (Kettenverträge) bedürften immer schon einer besonderen sachlichen Rechtfertigung, um gültig zu sein
- Als sinnvoller Ausweg entwickelte sich die beidseitig ausdrücklich kündbare „Höchstbefristung“

- Diese „**Doppel**“-**Vereinbarung** ist **nur erlaubt, wenn die Befristung sachlich gerechtfertigt ist und kein** (zeitliches oder sonstiges) **Missverhältnis zu ihr vorliegt**;
- Bei unverhältnismäßiger Kündbarkeit gilt diese nicht;
- bei Fehlen einer sachlichen (diskriminierungsfreien) Rechtfertigung der Befr. wird AV als unbefristet gelten!

Diskriminierungsfreie Vereinbarung

- Da GleichbG und BehEG jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung „im Zusammenhang mit einem AV“ verbieten und u.a. sowohl die Begründung als auch Beendigung erfassen, müssen **auch Ob und Dauer von Befristungen diskriminierungsfrei** sein.
- **Verstöße** führen zur Nichtigkeit jeder unsachlich benachteiligenden Befristung und zum **Recht auf ein unbefristetes AV** (oder auch bloß Schadenersatz).
- Dies gilt nicht nur für wiederholte Befristungen („Ketten“ lassen sich mit diskriminierungsnahen Argumenten keinesfalls rechtfertigen), sondern **schon für Erstbefristungen** und **auch** für die Befristungsdauer!

Keine diskriminierenden Befristungen!

- **Daher** gilt es zu beachten:
- **Keine** Befristungen **wegen Geschlecht** (z.B. Schwangerschaft, Kleinkinder, Präsenzdienst), **ethn. Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Behinderung** (hier wohl mit Ausnahme einer angemessenen Erprobung, wenn Probemonat hierzu sachlich – Art des Jobs und der Behinderung – nicht genügt).
- **Befristungen und Befristungsdauer nur mehr völlig neutral** – nach **Art des Jobs** bzw. der Aufgaben, wenn es um die Erprobung geht, nach dem **Bedarf**, wenn es um die Abdeckung von Spitzenbedarf geht – **gestalten bzw. vereinbaren!**

Ablaufshemmung Schwangerschaft?

- **§ 10a MSchG:**
Nur wenn Schwangerschaft während (OGH: auch nach Ablauf analog § 10 Abs. 2 MSchG) Befristung mitgeteilt wird und **diese nicht sachlich gerechtfertigt** oder der **Grund nicht offengelegt** ist.
- Folge: Befristung bleibt, aber **Ende wird erstreckt auf Tag vor Beginn des normalen/vorverlegten Beschäftigungsverbots**

- **Bei sachlicher Rechtfertigung** bleibt es indessen bei der vereinbarten Befristung
- Sachliche Befristungsgründe sind: **Saison** (Arbeitsspitzen), **Vertretung anderer, angemessene Erprobung**, Ausbildung, Arbeitnehmerinteressen

6. Einvernehmliche Auflösung (1)

- Doppelte Einigung erforderlich:
Auflösungsart und Zeitpunkt einvernehmlich
- Verlangt AN vor fixer Einigung Rücksprache mit Betriebsrat, kann die Vereinbarung erst nach Ablauf von 2 vollen Arbeitstagen rechtswirksam getroffen werden (§ 104a ArbVG)
- Zwar besteht Formfreiheit, aber die Schriftform ist aus Beweisbarkeitsgründen dringend zu empfehlen
- Schriftform ist in bestimmten Bestandschutzfällen überdies zwingend vorgesehen

Einvernehmliche Auflösung (2)

- **Zwingendes Schriftformgebot**
 - bei sonstiger Unwirksamkeit der Auflösungsvereinbarung – besteht indessen **bei Lehrlingen, Mutter- und Vätergeschützten, Präsenz- und Zivildienstgeschützten**
- Zusätzlich **vorherige offizielle Rechtsbelehrung durch ASG oder AK bei** minderjährigen Lehrlingen und Muttergeschützten und allen Präsenz- und Zivildienstgeschützten (Bescheinigung beiheften!)

Erlaubte und verbotene Druckausübung?

- Die **Ankündigung sonstiger Kündigung** ist grundsätzlich erlaubt und macht eine einvernehmliche Auflösung nicht unwirksam.
- Die **Androhung sonstiger Entlassung oder Anzeige** (oder Anzeigenrücknahme) **macht** die Auflösung **indessen unwirksam (Folge Fortbestand)**, **wenn** der Arbeitgeber zu diesem Zeitpunkt **keine plausiblen Gründe zur berechtigten Annahme eines aktuellen Entlassungs- bzw. Anzeigegrundes** hatte oder der AG eine **ausreichende** (den Unverzüglichkeitsgrundsatz nicht verletzende) **Überlegenszeit** oder eine kurze **Beratungsmöglichkeit** verweigerte.
- Bei plausiblen Grund und kurzer Beratungsmöglichkeit schadet die Androhung jedoch nicht

7. Kündigung durch Arbeitnehmer

- Nur bei unbefristetem oder höchstbefristetem Arbeitsverhältnis
- Lediglich **Fristen und Termine** sind vom AN einzuhalten
Angestellte: 1 Monat zum Monatsletzten, sofern keine beidseitig längere Kündigungszeit vereinbart ist;
Arbeiter: 1 Monat zum Monatsletzten, außer AN-günstigere kürzere Frist und Termin je nach KollIV (teils auch kein Termin, teils auch keine Frist).
- **Urlaubsverbrauch?** Wie sonst nur im Einvernehmen

8. Kündigung durch Arbeitgeber

- Bei jeder Kündigung eines unbefristeten oder höchstbefristeten Arbeitsverhältnis sind einzuhalten:
- **Mindestfristen und Termine**
Angestellte und Arbeiter: 6 Wochen bis 5 Monate zum Quartalsende, außer 15. oder Letzter eines Monats ist vereinbart; Ausnahme Leiharbeiter und überwiegende Saisonbetriebsbranchen: Frist und Termin je nach KollV, teils auch kein Termin, teils auch keine Frist; all dies gilt für Arbeiter bei Ausspruch nach 30.9.2021!
- **Oft sind vorher auch** (vorübergehende) **Ausspruchssperren** einzuhalten („Zeitfenster“)

Ausspruchssperren bei AG-Kündigung (1)

- Bei sonstiger Unwirksamkeit der Kündigungen:
- **Bei Bestehen eines Betriebsrats:**
Vor jeder Kündigung betriebsverfassungsrechtliches Vorverfahren einzuhalten (§ 105 Abs. 1 und 2 ArbVG)
- **Bei „Massenkündigungen“ ab 20 AN:**
Entweder Kündigungsaussprüche zeitlich so streuen, dass Frühwarnschwelle des § 45a AMFG (5 bzw. 5% der AN oder 30 AN oder 5 AN über 50.Lj.) nicht erreicht wird, oder Kündigungen beim AMS anmelden und 30 Kalendertage mit Ausspruch zuwarten (hierbei kann Betriebsratsvorverfahren schon gegen Ende eingeschoben werden)

Ausspruchssperren bei AG-Kündigung (2)

- **Bei besonderem Kündigungsschutz**
entweder Verstreichen des Schutzzeitraumes abwarten
oder bei entsprechenden Gründen unverzüglich
Zustimmung des Gerichts bzw. der Behörde einholen
- **Schutzzeiträume:**
Mutterschutz:
Ab Schwangerschaft bis 4 Mo. nach Geburt;
bei Karenz, Elternteilzeit oder Elternarbeitszeit
(Änderung Einteilung) bis 4 Wochen nach deren Ende
(längstens aber bis 4 Wo. nach vollem 4. Lj.)

Ausspruchssperren bei AG-Kündigung (3)

- **Väterschutz:** Ab Bekanntgabe der Väterfreistellung, Karenz, präzisierten Elternteilzeit oder Elternarbeitszeit, frühestens aber vier Monate vorher (bei Karenz nie vor Geburt), bis 4 Wochen nach der Väterfreistellung, Karenz, ETZ/EAZ, längstens bis 4 Wo nach 4. Lj.
- **Präsenz- und Zivildienstschutz:**
Ab Bekanntgabe der Einberufung bis grds. 1 Monat nach Ende des Dienstes
- **Begünstigte Behinderte:** Grds ab Beginn des Tages bescheidmäßiger Behinderung auf deren Dauer, sofern nicht bescheidmäßiger Behindertenstatus schon vor Beginn AV vom bes. BS für 4 Jahre befreit.

Ausspruchssperren bei AG-Kündigung (4)

- **Belegschaftsfunktionäre:**

Wahlvorstand –

ab Bestellung bis 1 Monat nach BR-Wahl

Wahlwerber –

ab Bekanntwerden bis 1 Monat nach Wahl

Betriebsratsmitglieder –

ab Annahme bis 3 Monate nach Ende ihres Mandats

Ersatzmitglieder – während Vertretung, danach bis zu 3 Mo nur wenn sie mindestens 2 Wochen vertreten und dies unverzüglich bekannt gegeben haben

Ausspruchssperren bei AG-Kündigung (5)

- **Maßnahmen der Familienhospiz:**
- Ab Mitteilung bis zum Ablauf von vier Wochen nach Ende der Maßnahme (Änderung der Arbeitszeiteinteilung, Herabsetzung der Arbeitszeit, also Hospizteilzeit, Vollkarenz)

Anfechtung von AG-Kündigungen

- **Ziel der Anfechtungen:**
Aufhebung der Kündigung und dadurch Fortbestand des AV über Kündigungszeit hinaus
- **2 Gruppen von Anfechtungsgründen:**
- § 105 Abs. 3 Z 1 ArbVG: **Verbotenes Motiv**
AN macht verbotenes Kündigungsmotiv des AG glaubhaft. Anfechtung wird stattgegeben, wenn AG kein anderes, nicht gesetzwidriges Motiv mit höherer Wahrscheinlichkeit im Prozess glaubhaft macht

Sonstiger Motivkündigungsschutz, u.a.

- **Zahlreiche Motivkündigungsverbote neben ArbVG:**
- Elternteilzeiten, Elternarbeitszeiten (§ 15n Abs. 2 MSchG, § 8f Abs. 2 VKG)
- unmittelbar oder mittelbar gleichbehandlungswidrige Kündigungen wegen des Geschlechts (§§ 12 Abs. 7 und 8, 13), oder des Alters, der sexuellen Orientierung, der Religion oder Weltanschauung und der ethnischen Zugehörigkeit (§§ 26 Abs. 7 und 12, 27), Behinderung (auch unter 50% bzw. in den ersten 4 Jahren) plus wegen Behinderungen oder Betreuung behinderter Angehöriger (BEinstG);
- die besonderen Verbote ähneln **v.a. § 105 Abs. 3 Z 1 lit. i ArbVG** (verbotene Kündigung wegen Anspruchsgeltendmachung) und ergänzen diese zugleich.

Anfechtbarkeit wegen Sozialwidrigkeit

(§§ 105 Abs. 3 Z 2, 106 ArbVG)

- Nicht leitender AN ist bei Ausspruch der Kündigung schon mindestens 6 Monate im Betrieb oder Unternehmen und BR hat nicht ausdrücklich zugestimmt:
- Beweist AN **wesentliche Interessenbeeinträchtigung** durch konkrete Kündigung (längere Arbeitslosigkeit, erhebliche Verdiensteinbußen etc.),
- muss AG die Kündigung durch ausreichende
 - a) personen- bzw. verhaltensbezogene Gründe oder
 - b) **betriebliche Gründe**, sachlich rechtfertigen,
- bei betrieblichen Gründen auch die Einhaltung seiner **sozialen Gestaltungspflicht**.
- Gelingt dem AG der Nachweis **nicht oder überwiegen** die **Interessen** des AN an der Fortsetzung jene an der Auflösung, **gewinnt der AN**.

9. Entlassung durch den AG

- Bei jeder fristlosen Entlassung ist zu beachten:
Wichtiger Grund?
Rechtzeitige Entlassung (Unverzüglichkeit)?
Beweisbarkeit durch AG für den Gerichtsfall?
- Wichtige Gründe sind immer nur Gründe in der Person oder im Verhalten des AN, welche die Fortsetzung auch nur während der Kündigungszeit objektiv unzumutbar machen, niemals aber wirtschaftliche Gründe

Rechtsfolgen fehlerhafter Entlassung

- Im **Normalfall** beendet auch ungerechtfertigte Entlassung das AV; d.h. AG kann Entlassung nicht einseitig zurücknehmen, AN gebührt aber **nur Kündigungsschädigung**, einzuklagen binnen 6 Monaten
- Bei **Vorliegen einer Motiv- oder Sozialwidrigkeit**, kann AN die ungerechtfertigte Entlassung aber auch wie eine Kündigung anfechten (§ 106 ArbVG, binnen 2 Wochen) und sich so den **Fortbestand** sichern
- **Bei Verstoß gegen besonderen Entlassungsschutz** hat AN **Wahlrecht** zwischen **Fortbestand** (ohne Verzug) und (meist) großer **Kündigungsschädigung**

Entlassung bei Sonderschutz

- **Entlassung bedarf** während des Schutzzeitraumes (gleich wie bei Kündigungsschutz), bei sonstiger Unwirksamkeit,
- außer bei Lehrlingen **je nach Gesetz der vorherigen oder nachträglichen Zustimmung des Gerichts:** So je nach Art des Entlassungsgrundes bei Mutter- und Vätergeschützten und bei Belegschaftsfunktionären,
- **bei Präsenz- und Zivildienstschutz immer nur vorherige Zustimmung,**
- wobei die **Entlassungsgründe** gegenüber dem Normalstandard vielfach stark **eingeschränkt** sind und die Entlassung **bei Lehrlingen** der **Schriftform** bedarf

Entlassung Behinderter?

- **Begünstigte Behinderte** haben zwar **keinen Sonderschutz für die Entlassung**,
- **es gelten also die normalen Entlassungsgründe**,
- sie haben **aber** – wie alle Sondergeschützten – bei ungerechtfertigter Entlassung **Wahl zwischen Fortsetzung und „großer“ Kündigungsentschädigung** (mindestens 6 Monate plus Erstreckung auf den Kündigungstermin)

10. Vorzeitiger Austritt durch AN

- Bei jedem vorzeitigen Austritt ist zu beachten:
Wichtiger Grund?
Rechtzeitiger Austritt (Unverzüglichkeit)?
Beweisbarkeit durch AN für den Gerichtsfall?
- Wichtige Gründe sind immer nur Gründe in der Person des AN oder im Verhalten des AG, welche die Fortsetzung auch nur während der Kündigungszeit objektiv unzumutbar machen, niemals aber ein besserer Job

Vorzeitiger Austritt: Folgen

- **Bei jedem berechtigten** vorzeitigen Austritt: Abfertigung, Urlaubersatzleistung und anteilige Sonderzahlungen
- **Bei vom AG verschuldetem Grund überdies** Anspruch auf Kündigungsentschädigung, so als wäre AN gekündigt worden (ohne Arbeitspflicht)
- **Bei ungerechtfertigtem Austritt:** Schadenersatz an AG, Verlust des lfd. Urlaubs, keine Abfertigung, bei Arbeitern teils keine SZ

11. Finanziell Relevantes (Beendigungsansprüche)

Krankenstands-Entgeltfortzahlung

- Auflösung wegen eines Krankenstands:
- Auch wenn der AN am Tag der Auflösungsvereinbarung nicht im Krankenstand ist/war, Entgeltfortzahlung für einen Krankenstand über das Ende des AV hinaus
- AN ist bereits am Tag der Auflösungsvereinbarung arbeitsunfähig (krankgeschrieben):
- Entgeltfortzahlung wie sonst, aber über das Ende des AV hinaus (für das laufende Arbeitsjahr bei Kontingentanspruch, nicht auch für ein erst in künftigen Arbeitsjahren sonst auflebenden)

Abfertigung Alt bei einvernehmlicher Auflösung

- Einvernehmliche Auflösung (noch) im aufrechten AV macht vollen Abfertigungsanspruch unverzichtbar,
- außer bei einer Vergleichsvereinbarung in vertretbar strittigen Situationen (z.B. evA zur Bereinigung einer Entlassungs- oder Austrittsfrage)

Teil 2: Aktuelle
praxiswichtige Judikatur-Highlights
zur Beendigung

Entgeltnachzahlung festgestellter Unwirksamkeit der Kündigung: Haftung für Lohnsteuerschaden?

ARD 6806/7/2022, LE-AS 11.11.3.Nr.6, § 1295 ABGB

1. Wird die Haftung für die höhere Steuerbelastung aus der Nachzahlung mangels Verschuldens des AG verneint, weil dessen Annahme der Abweisung des Kündigungsanfechtungsprozesses aufgrund überdurchschnittlicher Krankenstandstage wegen künftiger Dienstunfähigkeit vertretbar war, ist auch die Annahme fehlenden Verschuldens durch die Instanzen vertretbar, weil der AG zwar keine weiteren Nachforschungen über allfällige Diagnosen vornahm, aber keinen Anspruch habe, die Diagnose zu erfahren, und den DN keine negativen Folgen aus einer Nichtbeantwortung allfälliger Fragen treffen.
2. Der AG trägt in Anfechtungsverfahren das Risiko, dass sich seine Zukunftsprognose bei Anlegung eines objektiven Maßstabs als unrichtig erweist, was auch hier der Fall war.
3. Daraus folgt aber nicht automatisch ein Verschulden für das Entstehen des Lohnsteuerschadens.
4. Bei Beurteilung der Frage, ob die Bestreitung eines mit Klage geltend gemachten Anspruchs wider besseres Wissen oder unter Außerachtlassung der gebotenen Sorgfalt geschehen ist, ist grundsätzlich ein strenger Maßstab anzulegen und vor allem zu berücksichtigen, dass das Recht jeder Partei, bei Meinungsverschiedenheiten die Hilfe der Gerichte in Anspruch zu nehmen, nicht mit einer abschreckenden Verantwortlichkeit für die Rechtsverteidigung belastet werden darf.
5. Wer bei gehöriger Aufmerksamkeit seinem Prozessstandpunkt wenn auch nur geringe, aber doch gewisse Chancen einräumen kann, muss in der Lage sein, die Zweifel durch Anrufung der Gerichte zu klären.
6. Immerhin ist es selbst bei einer hinlänglich objektivierten Negativprognose nicht ausgeschlossen, dass sich im Prozess durch die Kunde eines Sachverständigen ein ausreichendes Leistungsvermögen herausstellt.

OGH 27.1.2022, 9 ObA 6/22f

Ausbildungskostenrückerersatz: Darlehen durch neuen AG?

LE-AS 12.3.3.Nr.22, § 2d AVRAG, § 879 ABGB

1. § 2d Abs. 1 AVRAG definiert Ausbildungskosten als vom Arbeitgeber tatsächlich aufgewendete Kosten für jene erfolgreich absolvierte Ausbildung, die Spezialkenntnisse theoretischer und praktischer Art vermittelt, die der Arbeitnehmer auch bei anderen Arbeitgebern verwerten kann.
2. Der Zweck des § 2d AVRAG liegt darin, für den Arbeitnehmer Transparenz über die Bedingungen für den Rückerersatz der Kosten seiner Ausbildung zu schaffen.
3. Dem Gesetzeszweck entsprechend sichert nur eine vor der Ausbildung abgeschlossene Vereinbarung eine selbstbestimmte Entscheidung, sich auf eine Ausbildung einzulassen, die unter bestimmten Umständen zu einem Ausbildungskostenrückerersatz führen kann.
4. Wurden die Ausbildungskosten vom früheren Arbeitgeber aufgewendet, war die AN nach einer wirksam geschlossenen Vereinbarung nach § 2d AVRAG bei ihrem Ausscheiden diesem gegenüber zu deren aliquoten Ersatz verpflichtet und wurden diese Kosten in der Folge vom neuen AG (bzw. einem dem neuen AG nahestehenden Dritten) übernommen, unterliegt letztere ausdrückliche Darlehensvereinbarung, wonach dieses Darlehen von ihr in voller Höhe zurückzuzahlen ist, wenn das Dienstverhältnis vor Ablauf von drei Jahren aufgelöst wird, nicht der Bestimmung des § 2d AVRAG.
5. Stand auch die von ihr übernommene frühere Ersatzpflicht nicht in Zusammenhang mit dem späteren AV, stellt die Gewährung eines Darlehens zur Unterstützung der AN bei Zahlung des wirksamen Ausbildungskostenrückerersatzes (an den früheren Arbeitgeber) keine Übernahme der Ausbildungskosten durch den neuen Arbeitgeber oder durch ihm nahestehende Rechtssubjekte dar.
6. Es lagen weder „tatsächlich aufgewendete Kosten für eine erfolgreich absolvierte Ausbildung“ iSd § 2d AVRAG vor noch bestehen Anhaltspunkte für ein Umgehungsgeschäft.
7. Die Vereinbarung widerspricht auch nicht dem Zweck des § 2d AVRAG.
8. Ist § 2d AVRAG auf die Vereinbarung mit einem neuen Arbeitgeber nicht anzuwenden, kommt es auf die Frage einer Analogie, wenn statt des neuen Arbeitgebers ein diesem nahestehender Dritter eine solche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer schließt, nicht an.

OGH 20.10.2022, 9 ObA 97/22p

Anbot einvernehmlicher Auflösung: Widerruf durch ungerechtfertigte Entlassung vor Annahme?

LE-AS 32.2.1.Nr. 10 , § 862 ABGB, § 29 Abs. 1 AngG

1. **Auch eine ungerechtfertigte Entlassung beendet das Dienstverhältnis eines DN, dem kein besonderer gesetzlicher Entlassungsschutz zukommt.**
2. **Dieser behält aber seine vertragsmäßigen Ansprüche auf das Entgelt für jenen Zeitraum, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch ordnungsgemäße Kündigung durch den Dienstgeber hätte verstreichen müssen.**
3. **Darüber hinaus steht es ihm frei, weitergehenden Schadenersatz geltend zu machen.**
4. **Der Verlust einer Erwerbchance ist ein positiver Schaden, wenn eine rechtlich gesicherte Position besteht.**
5. **Das ist insbesondere dann der Fall, wenn ein bindendes Vertragsanbot vorliegt.**
6. **Das trifft hier aber nicht zu, da die Bindung an das Anbot erst mit dessen Zugang beginnt, weshalb es bis dahin noch widerrufen werden konnte.**
7. **Ein Widerruf des Anbots muss beim Empfänger spätestens gleichzeitig mit dem Anbot eintreffen.**
8. **Dass das Vertragsanbot im Zeitpunkt der Entlassungserklärung noch nicht verbindlich war und deshalb durch die Entlassungserklärung widerrufen werden konnte, ist schon deshalb von der bisherigen Rechtsprechung gedeckt.**
9. **Das (noch wirksam widerrufene) Angebot auf einvernehmliche Auflösung ist noch keine rechtlich gesicherte Position.**

OGH 18.7.2022, 8 ObA 51/22s

OLG Linz 20.4.2022, 11 Ra 18/22d-20

Eventualkündigungen während Anfechtungsverfahren?

OGH 24.3.2022, 9 ObA 28/22s, LE-AS 35.1.3.Nr.8, § 863 ABGB, § 105f ArbVG

1. Eine Eventualkündigung während eines Kündigungsanfechtungsverfahrens ist grds. zulässig. Es handelt sich dabei um eine Kündigung unter einer Rechtsbedingung, die zu keiner unzumutbaren Ungewissheit für den Dienstnehmer führt.
2. Vielmehr verdeutlicht die vom DG ausgesprochene zweite Kündigung seinen Standpunkt, das Arbeitsverhältnis endgültig beenden zu wollen, also auch für den Fall, dass der DN im Verfahren über die Wirksamkeit der vorangehenden Kündigung obsiegen sollte.
3. Dass eine Eventualkündigung nur Rechtswirksamkeit entfaltet, wenn eine vorhergehende Beendigungserklärung als unwirksam angesehen wird, folgt daraus, dass ein bereits beendetes Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden kann.
4. Eine Eventualkündigung beendet das DV für den Fall, dass es nicht ohnehin durch eine frühere Erklärung zu einem früheren Zeitpunkt beendet wurde, zum in ihr genannten Endtermin.
5. Auch bei einer Eventualkündigung besteht daher ein unmittelbares Klarstellungsinteresse des DG daran, ob der DN eine Unwirksamkeit und damit die Fortdauer des DV über den in der Eventualkündigung genannten Zeitpunkt hinaus geltend macht.
6. Dagegen hat der DN keinen Grund, mit der Geltendmachung des Anspruchs bis zur Beendigung des Verfahrens über die vorangehende Kündigung zuzuwarten.
7. Wer von vornherein den Standpunkt vertritt, die erste Kündigung könne – wegen ihrer Anfechtbarkeit – keinen Bestand haben, dem ist es auch keineswegs unzumutbar, in den Fällen einer unbedenklichen Eventualkündigung ebenso die gesetzliche Klagefrist einzuhalten wie auch sonst bei der Kündigungsanfechtung.
8. Dies trifft sinngemäß auch auf die Geltendmachung der Feststellung des aufrechten DV zu.
9. Allein der Umstand, dass bei Ausspruch der Eventualkündigung ein Verfahren über den aufrechten Bestand des DV anhängig und damit ihre Wirksamkeit von dessen Ausgang abhängig ist, begründet demnach kein Interesse des DN, mit der Geltendmachung seines Anspruchs zuzuwarten.
11. Wurde einem anwaltlich vertretenen AN die Eventualkündigung während des Vorverfahrens zugestellt und auch seiner Anwältin zur Kenntnis gebracht, hat er selbst auf diese Kündigung hingewiesen, ohne näher zur (Un-)Wirksamkeit Stellung zu nehmen, und hat er dennoch die Unwirksamkeit der Eventualkündigung erstmals zehn Monate nach ihrem Ausspruch und sieben Monate nach dem darin genannten Endtermin geltend gemacht, hat er seine Aufgriffsobliegenheit verletzt.

Eingescanntes unterfertigtes AG-Kündigungsschreiben? (1)

LE-AS 35.5.2.Nr.4, § 32 Abs. 1 VBG 1948, § 886 ABGB

1. Das Gebot der **Schriftlichkeit** nach § 32 Abs. 1 VBG bedeutet grundsätzlich „**Unterschriftlichkeit**“, die idR die **eigenhändige Unterschrift** unter dem Text erfordert.
2. Die Einhaltung des Schriftlichkeitsgebots ist im Fall einer einseitigen, empfangsbedürftigen Willenserklärung wie der Kündigung danach zu beurteilen, wie sie beim Empfänger eingelangt ist.
3. Es genügt nicht, dass ein dem Formgebot entsprechendes Original beim Absender vorhanden ist, wenn es dem Empfänger selbst nicht in der erforderlichen Form zugegangen ist.
4. Entscheidungswesentlich ist, ob nur die Übermittlung des physischen Originals eines unterschriebenen Kündigungsschreibens dem Schriftformgebot entsprechen kann, oder ob auch eine originalgetreue Kopie den Zwecken des Formgebots ausreichend entspricht.
5. Dazu muss grundsätzlich gewährleistet sein, dass aus dem Schriftstück der Inhalt der Erklärung, die abgegeben werden soll, und die Person, von der sie ausgeht, hinreichend zuverlässig entnommen werden können, damit sie die bezweckte Beweis- oder Warnfunktion erfüllen kann.
6. Bei einer teleologischen Reduktion von Formvorschriften gilt allgemein größte Vorsicht.
7. Nicht dem Schriftformgebot des § 886 ABGB entsprechen mangels eigenhändiger Unterschrift des Erklärenden – soweit nichts anderes angeordnet ist – elektronische Erklärungen in Form von (nicht elektronisch signierten) E-Mails, SMS, Telegramme und Fernschreiben, ferner WhatsApp-Nachrichten in Textform, Instagram, Chat-Foren oder Smart Contracts, da alle in diesen Medien abgegebenen Erklärungen keine eigenhändige Unterschrift des Erklärenden tragen, wobei eine allenfalls gedruckte Beifügung des Namens nicht ausreicht.
8. Eine Mitteilung per Telefax, das die telekopierte Originalunterschrift des Erklärenden enthält, wurde in der Rsp dagegen für ausreichend erachtet, wenn es dem Zweck des jeweiligen Schriftformgebots entsprach.
9. Wesentlicher Zweck des Gebots einer schriftlichen Arbeitgeberkündigung ist es, dass der Arbeitnehmer ein Dokument über die Kündigung in die Hände bekommt, das Beweisfunktion hat und das er einer Rechtsberatungsstelle zur Überprüfung übergeben kann.
10. Mit dieser Begründung wurde die Erfüllung der Schriftform durch ein per WhatsApp-Nachricht versandtes Foto der im Original unterschriebenen Kündigung verneint, weil der Empfänger nicht ohne weitere Ausstattung und technisches Wissen das Foto vom Smartphone ausdrucken kann.

Eingescanntes unterfertigtes Kündigungsschreiben? (2)

11. Dagegen wird in der Lit überwiegend die Auffassung vertreten, dass Texte, die der Erklärende eigenhändig unterfertigt hat und die als Faksimile, etwa als pdf-Anhang einer E-Mail, übermittelt werden, dem Schriftformgebot genügen, wenn der Gebotszweck damit erfüllt wird.
12. 8 ObA 5/20y beurteilte die Übermittlung eines eingescannten Schreibens per E-Mail für das vereinbarte Schriftformgebot zur Abgabe einer Nichtverlängerungserklärung mit der Begründung als ausreichend, dass der Zweck erkennbar v.a. in der Schaffung von Rechtssicherheit liege.
13. Wesentlich war, dass der Anhang eines E-Mails leicht auszudrucken oder direkt elektronisch weiterleitbar ist, und dass der AN dort keinen Zweifel über den Inhalt haben konnte.
14. Da es sich bei der Kündigung eines Dienstverhältnisses um eine einseitige, lediglich empfangs-, aber nicht zustimmungsbedürftige Willenserklärung handelt, steht auch bei der Formvorschrift des § 32 Abs. 1 VBG 1948 im Kern der Informationszweck im Vordergrund. Der Vertragsbedienstete soll nachweislich und unzweifelhaft von seiner Kündigung Kenntnis erlangen.
15. Die Unterschrift verschafft ihm das Wissen, wer die Kündigung auf Seiten des AG ausgesprochen hat, sodass er eine allfällige organisatorische Unzuständigkeit geltend machen könnte.
16. Vor allem dient das Schriftlichkeitsgebot aber dem Zweck, über die nach § 32 Abs. 1 VBG 1948 zwingend anzugebenden Gründe für die Vertragsauflösung zu informieren, sodass er ihre sachliche und rechtliche Berechtigung prüfen und sich beraten lassen kann.
17. Außerdem kann ein im Schreiben nicht angeführter Kündigungsgrund nach stRsp nicht mehr nachträglich zur Rechtfertigung der Kündigung herangezogen werden.
18. Diesen Zwecken des § 32 Abs. 1 VBG 1948 genügt aber grundsätzlich auch die Übermittlung eines Faksimiles des im Original vom Aussteller unterfertigten Kündigungsschreibens, insbesondere – ähnlich einem Telefax – in Form einer Papierkopie bzw. eines Ausdrucks des eingescannten Originals, unter der Voraussetzung, dass die Kenntnisnahme des Ausstellers und des Inhalts dadurch nicht erschwert wird und keine Anhaltspunkte für eine Fälschung vorliegen.
19. Wurde der Vertragsbediensteten das kopierte unterfertigte Kündigungsschreiben sowohl per E-Mail an die Schule, als auch persönlich und an ihren Vertreter jeweils mit RSb in Papierform zugeestellt, konnte sie keine begründeten Zweifel hegen, dass die Erklärung vom Dienstgeber stammte.
20. Zusätzlich hatte sie aus einem im Beisein ihres Vertreters geführten Gespräch mit der Bildungsdirektion des DG bereits von den Vorwürfen und der drohenden Kündigung Kenntnis.

OGH 30.8.2022, 8 ObA 101/21t

Motivanfechtung: Wann doch bei Änderungskündigung?

LE-AS 39.1.4.Nr. 6, § 105 Abs. 3 Z 1 lit. i ArbVG

1. **Strebt ein Arbeitgeber auf dem durch die Rechtsordnung vorgesehenen Weg, nämlich durch ein Änderungsangebot, eine Vertragsänderung über dispositive Vertragspunkte an und stimmt der Arbeitnehmer nicht zu, so kann die aus diesem Grund ausgesprochene Kündigung zwar wegen Sozialwidrigkeit, nicht aber als Motivkündigung nach § 105 Abs. 3 Z 1 lit. i ArbVG angefochten werden.**
2. **Anderes gilt, wenn das mit der Androhung der Beendigung verbundene Änderungsangebot die Reaktion auf die Geltendmachung nicht offenbar unberechtigter Ansprüche war und inhaltlich darauf hinauslief, den Arbeitnehmer vor die Wahl zu stellen, seine Forderung (im Wesentlichen) aufzugeben oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinnehmen zu müssen.**
3. **Dies ist jedoch nicht der Fall, wenn die Arbeitgeberin aufgrund der den bisherigen Arbeitsplatz beseitigenden Umstrukturierung mit der Änderungskündigung die einzig verbliebene Möglichkeit einer Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses – wenn auch unter anderen Bedingungen und auf einem anderen Arbeitsplatz – wahrgenommen hat.**

OGH 27.4.2022, 9 ObA 20/22i
OLG Wien 20.12.2021, 10 Ra 82/21h-70

Motivanfechtung: Glaubhaftmachung Nachweis anderen ausschlaggebenden Motivs (unzureichende Performance und nicht Bonusforderungen)

LE-AS 39.1.2.Nr. 6, § 105 Abs. 3 Z. 1 lit. i und Abs. 5 ArbVG

1. **Dass die Kündigung des Rechtsabteilungsleiters in keinem Zusammenhang mit seinen Bonusforderungen stand, sondern er wegen seiner nach Ansicht des DG nicht zufriedenstellenden Arbeitsleistungen gekündigt wurde, bindet als Sachverhaltsfeststellung den OGH.**
2. **Ob die Glaubhaftmachung (Bescheinigung) der behaupteten Tatsachen gelungen ist oder nicht, ist Ergebnis richterlicher Beweiswürdigung und keine rechtliche Beurteilung.**
3. **Die Beweiswürdigung der Vorinstanzen kann in dritter Instanz nicht mehr angefochten werden.**
4. **Diese Beschränkung kann nicht durch Relevierung eines unerwünschten Ergebnisses der Behandlung der Beweistrüge als Mangel des Berufungsverfahrens umgangen werden.**
5. **Hat sich die zweite Instanz umfassend mit den Erwägungen des ErstG zur Frage auseinandergesetzt, ob die in zeitlicher Nähe zum Kündigungsausspruch erhobenen Bonusforderungen des DN oder dessen unzureichende Performance Motive für die Kündigung waren, liegt keine Mangelhaftigkeit des Berufungsverfahrens vor.**
6. **§ 105 Abs. 3 Z 1, Abs. 5 ArbVG stellt nicht auf Kündigungsgründe, sondern auf (verpönte oder erlaubte) Motive ab.**
7. **Es scheiden nur gesetz- und sittenwidrige Motive als „andere Motive“ des AG iSd § 105 Abs. 5 aus.**
8. **Eine darüber hinausgehende Einschränkung der „anderen Motive“ kann dem ArbVG nicht entnommen werden.**
9. **Es kommt daher für den Erfolg einer Motivanfechtung weder auf das Vorliegen eines „sachlichen Kündigungsgrundes“ noch auf dessen rechtzeitige Geltendmachung an.**

OGH 22.2.2022, 8 ObA 4/22d

OLG Wien 29.11.2021, 8 Ra 51/21k-46

Sozialwidrigkeitsanfechtung: Anfechtungsverlangen an BR?

LE-AS 39.2.2.Nr. 12, § 105 Abs. 4 Sätze 2 und 3 ArbVG, § 22 Abs. 1 erster Satz KollV Universitäten

1. Nach § 105 Abs. 4 zweiter und dritter Satz ArbVG kann der Betriebsrat auf Verlangen des Gekündigten binnen einer Woche nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung diese beim Gericht anfechten, wenn er der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat. Der Arbeitnehmer selbst kann die Kündigung anfechten, wenn der Betriebsrat diesem Verlangen nicht nachkommt.
2. Das Anfechtungsrecht steht bei Widerspruch des Betriebsrats gegen die Kündigung primär dem Betriebsrat zu.
3. Das Anfechtungsrecht des Arbeitnehmers setzt daher voraus, dass er den Betriebsrat erfolglos aufgefordert hat, die Anfechtung vorzunehmen.
4. An dieses „Verlangen“, die Kündigung anzufechten, sind keine besonderen formellen Ansprüche zu stellen.
5. Aus den Erklärungen des Arbeitnehmers insgesamt muss hervorgehen, dass er möchte, dass seine Kündigung durch Ausübung des Anfechtungsrechts wieder aufgehoben wird.
6. Die übereinstimmende Rechtsauffassung der Vorinstanzen, ein derartiges Verlangen könne aus den festgestellten Umständen nicht abgeleitet werden, ist nicht zu beanstanden.
7. Eine Anfechtung der Kündigung durch den Arbeitnehmer ist daher nicht möglich. Aus welchen Gründen die Kündigung erfolgte, ist daher hier nicht entscheidend.
8. Fragen der verneinten Sozialwidrigkeit der Kündigung sind damit nicht weiter zu erörtern.
9. Nach dem KollV der Universitäten dürfen u.a. Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und seit 10 Jahren bei der jeweiligen Universität beschäftigt sind, nur mit Angabe des Grundes gekündigt werden. Das 50. Lebensjahr muss bereits bei Ausspruch der Kündigung vorliegen und nicht erst am Ende.

OGH 14.7.2022, 9 ObA 76/22z

OLG Graz 27.4.2022, 7 Ra 77/21d-80

Sozialwidrigkeit: Ausmaß wesentlicher Interessen?

LE-AS 39.3.2.Nr. 33, § 105 Abs. 3 Z 2 ArbVG

1. Eine erfolgreiche Anfechtung einer Kündigung wegen Sozialwidrigkeit bedarf des Nachweises, dass die Kündigung wesentliche Interessen des Gekündigten beeinträchtigt.
2. Dabei ist die Möglichkeit der Erlangung eines neuen, einigermaßen gleichwertigen Arbeitsplatzes und die gesamte wirtschaftliche und soziale Lage des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.
3. Da jede Kündigung die Interessen beeinträchtigt und mit sozialen Nachteilen verbunden ist, müssen Umstände vorliegen, die eine Kündigung über das normale Maß hinaus nachteilig machen.
4. Schwankungen der Einkommenslage muss jeder AN im Lauf des Arbeitslebens hinnehmen.
5. In der Vergangenheit ging die Rsp davon aus, dass Einbußen von unter 10 % hinzunehmen seien, während Verdiensteinbußen von 20 % und mehr auf gewichtige soziale Nachteile hindeuten.
6. Bei den Einkommenseinbußen darf aber nicht auf starre Prozentsätze abgestellt werden.
7. Es sind vielmehr alle wirtschaftlichen und sozialen Umstände zueinander in Beziehung zu setzen und nach den Umständen des Einzelfalls zu gewichten.
8. In einer voraussichtlichen Nettoeinkommenseinbuße von etwa 15 % liegt angesichts der konkreten Umstände des Einzelfalls noch keine ins Gewicht fallende Beeinträchtigung der wirtschaftlichen Lage des Dienstnehmers.
9. Wesentliche Interessenbeeinträchtigung liegt insb. vor, wenn der Arbeitnehmer zur Deckung seiner wesentlichen Lebenshaltungskosten auf den Arbeitsplatz angewiesen ist.
10. „Luxusaufwendungen“ sind aber außer Betracht zu lassen.
11. Ob die mit der Haltung von vier Hunden verbundenen Kosten von 250 € monatlich als Luxusaufwendungen zu qualifizieren seien, kommt aber keine entscheidungswesentliche Bedeutung zu, wenn das am Arbeitsmarkt erzielbare Einkommen auch unter Berücksichtigung dieser Ausgaben zur Deckung der Lebenshaltungskosten des Dienstnehmers hinreicht.

OGH 30.8.2022, 8 ObA 46/22f

Kündigungsgründe: Mehrfachverstöße gegen Arbeitssicherheitsanweisungen?

LE-AS 39.4.1.Nr. 31, § 105 Abs. 3 Z 2 lit. a ArbVG

1. **Steht – wie hier – fest, dass durch die Kündigung wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt sind und andererseits in der Person des Arbeitnehmers gelegene Umstände betriebliche Interessen nachteilig berühren, dann sind diese Voraussetzungen zueinander in eine Wechselbeziehung zu setzen und eine Abwägung dieser sich gegenüberstehenden Interessen vorzunehmen, um den Zweck des Kündigungsschutzes, nämlich Schutz vor sozial ungerechtfertigten Kündigungen, erfüllen zu können.**
2. **Diese Interessenabwägung kann nur nach den jeweiligen Umständen des Einzelfalls erfolgen. Sie stellt daher in der Regel – so auch hier – keine erhebliche Rechtsfrage dar.**
3. **Dass aufgrund der wiederholten Missachtung wesentlicher Arbeitnehmerschutzmaßnahmen in der Person des Arbeitnehmers (eines Facharbeiters) gelegene Umstände iSd § 105 Abs. 3 Z 2 lit. a ArbVG vorliegen, aufgrund der der Arbeitgeberin bei Nichteinhaltung drohenden wirtschaftlichen Lasten, insbesondere durch Regressansprüche der Sozialversicherungsträger im Falle eines Unfalls, die Abwägung der Interessen der Parteien zu Lasten des AN ausschlage, ist nicht zu beanstanden.**

OGH 29.6.2022, 8 ObA 45/22h

OLG Linz 20.4.2022, 11 Ra 22/22t-36

Qualitativ unbefriedigende Arbeitsergebnisse und Kompetenzmängel? Unverzügliche Kündigung?

LE-AS 39.4.1.Nr. 31, § 105 Abs. 3 Z 2 lit. a ArbVG

1. Eine Verfristung liegt noch nicht darin, dass die qualitativ unbefriedigenden Arbeitsergebnisse bereits längere Zeit vor dem Kündigungsausspruch bekannt und geduldet waren.
2. Das Gebot der Unverzüglichkeit der Geltendmachung gilt nicht nur iZm Entlassungen und mit der Kündigung von Vertragsbediensteten und Arbeitnehmern mit besonderem Kündigungsschutz, sondern auch für personenbezogene Kündigungsgründe nach § 105 Abs. 3 Z 2 lit. a ArbVG.
3. Ein widriger Umstand, der ohne Konsequenzen hingenommen wurde, kann nicht viel später bei der Abwägung gegen wesentliche Interessen des Gekündigten auf einmal größeres Gewicht erlangen als ihm ursprünglich vom Arbeitgeber selbst beigemessen wurde.
4. Liegt ein fortgesetzter Kündigungs- oder Entlassungsgrund vor, bei dem das Ausmaß der Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung mit der Dauer zunimmt, und hat sich daran bis zum Ausspruch der Kündigung trotz unmissverständlicher Hinweise auf die Notwendigkeit einer Verbesserung nichts geändert, geht das Beendigungsrecht nicht durch Annahme eines schlüssigen Verzichts verloren.
5. Wurde in einem Mitarbeitergespräch (Mai 2019) wegen der Probleme bei der Erledigung der Aufgaben zunächst eine Änderung der Tätigkeitsschwerpunkte vereinbart und traten (Sommer 2019) nach diesem Gespräch und kurz vor der Kündigung (28.8.2019) neuerlich gravierende Kompetenzmängel zutage, liegt die Beurteilung, dass diese Mängel einerseits in einer Gesamtbetrachtung als Fortsetzung der bereits davor festgestellten Unzukömmlichkeiten zu würdigen waren und andererseits ohne schädlichen Verzug durch die Kündigung geltend gemacht wurden, im Rahmen der stRsp.
6. Bei wesentlichen Kündigungsgründen in der Person bedarf es keiner weiteren Ermahnung.

OGH 30.3.2022, 8 ObA 20/22g

OLG Graz 26.01.2022, 7 Ra 63/21w-49

Sozialschutz: Personenbedingte Gründe – Gesundheitszustand m. arbeitsschutz- und fürsorgerechtlichen Risiken? (1)

LE-AS 39.4.1.Nr. 32, § 105 Abs. 3 Z 2 lit. a ArbVG

1. **Personenbedingte Kündigungsgründe können grundsätzlich auch durch lang andauernde oder häufig auftretende Krankenstände verwirklicht sein.**
2. **Bei der vorzunehmenden Interessenabwägung ist aber auch die zukünftige Entwicklung der Verhältnisse nach der Kündigung soweit einzubeziehen, als sie mit der angefochtenen Kündigung noch in einem sachlichen und zeitlichen Zusammenhang steht.**
3. **Der AG muss eine Zukunftsprognose über die weitere Arbeitsfähigkeit des AN anstellen.**
4. **Ein verständiger und sorgfältiger Arbeitgeber muss bei objektiver Betrachtung berechtigt davon ausgehen können, dass Krankenstände in erhöhtem Ausmaß mit hoher Wahrscheinlichkeit auch in Zukunft zu erwarten sind.**
5. **Insoweit ist auch die Art der Erkrankung des Arbeitnehmers und deren Ursache für die Zukunftsprognose von Relevanz.**
6. **Das ist hier aber nicht ausschlaggebend.**
7. **Denn anders als etwa in den meisten Entscheidungen zugrunde liegenden Sachverhalten geht es hier nicht um die nachträgliche Prüfung und Objektivierung, sondern um die Frage des Vor-liegens von „Umständen, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind und die die betrieblichen Interessen nachteilig berühren“.**
8. **Damit können im Rahmen des § 105 Abs. 3 Z 2 lit. a ArbVG weitere Umstände des Falls für die Beurteilung der personenbezogenen Gründe herangezogen werden.**
9. **Hier führte die AG die bisherigen massiven Krankenstände, die Unplanbarkeit der Schichten und den Unmut der anderen Mitarbeiter über die Besetzung eines „Schonarbeitsplatzes“ sowie auch und v.a. ins Treffen, dass sie nach der Chronologie des Behandlungsverlaufs (Kur, verschobene und letztlich abgesagte Operation zugunsten konservativer, nur symptom bekämpfender Therapien) und nach Auskunft der Betriebsärztin den Einsatz in der Montage als zu großes Gesundheitsrisiko einstuft, zumal dem ein hausärztliches Attest zugrunde lag, das die AN selbst der Betriebsärztin vorgelegt hatte und wonach ein Einsatz in der Fertigung (Montage) aus medizinischer Sicht nicht mehr in Frage komme.**

Sozialschutz: Personenbedingte Gründe – Gesundheitszustand m. arbeitsschutz- und fürsorgerechtlichen Risiken? (2)

LE-AS 39.4.1.Nr. 32

10. Die (zB aus Sorge um den Arbeitsplatz allzu günstige) Selbsteinschätzung über seine Arbeitskraft korreliert objektiv nicht immer mit einer nachhaltigen Verbesserung seiner Gesundheit.
11. Wäre die AG entgegen der Haus- und der Betriebsärztin der Einschätzung der AN gefolgt, hätte sie sich bei Verschlechterung des Gesundheitszustands dem Vorwurf massiver Verletzungen ihrer Arbeitnehmerschutz- und Fürsorgepflichten ausgesetzt.
12. Hat die AN medizinische Einschätzung des Hausarztes relativierende oder widerlegende Atteste oder sonstige Unterlagen nicht vorgelegt, sondern bereits früher gewünschte Informationen zu ihrem Gesundheitszustand und seine Vereinbarkeit mit der Tätigkeit in jener Montagelinie nicht bekannt gegeben und im Verfahren auch den behandelnden Facharzt von seiner Verschwiegenheitspflicht nicht entbunden, konnte ein verständiger und sorgfältiger Arbeitgeber objektiv nur annehmen, dass sie in jener Montagelinie nicht mehr eingesetzt werden durfte.
13. Nach über zwei Jahren intensiver Bemühungen, ihre sozialen Gestaltungsmöglichkeiten auszuschöpfen und einen dem Gesundheitszustand entsprechenden Arbeitsplatz zu finden, sahen die Vorinstanzen aufgrund der Gegebenheiten Umstände in der Person der Arbeitnehmerin – nämlich einen auf von ihr vorgelegten Informationen beruhenden Gesundheitszustand – verwirklicht, die die Interessen der Arbeitgeberin nachteilig berührten.
14. Die Kündigung als gerechtfertigt anzusehen, ist daher nicht korrekturbedürftig.

OGH 27.4.2022, 9 ObA 26/22x

Soziale Gestaltungspflicht konzernweit?

LE-AS 39.5.2.Nr. 30, § 105 Abs. 3 Z 2 lit. b ArbVG

1. Bei Vorliegen objektiver Rechtfertigungsgründe ist zu fragen, ob der AG seiner sozialen Gestaltungspflicht nachgekommen ist; die objektiv betriebsbedingte Kündigung ist nur als letztes Mittel gerechtfertigt.
2. Der AG muss trotz Einschränkung des Betriebs oder trotz Rationalisierungsmaßnahmen alle Möglichkeiten ausschöpfen, seine AN weiter zu beschäftigen.
3. Insbesondere darf er nicht ohne triftigen Anlass AN kündigen und dafür neue einstellen.
4. Die Kündigung ist nur dann in den Betriebsverhältnissen gerechtfertigt, wenn im gesamten Betrieb gerade für den betroffenen AN kein Bedarf mehr gegeben ist und auch durch keine andere soziale Maßnahme die Erhaltung des Arbeitsplatzes zuzumuten ist.
5. Dabei gilt ein strenger Maßstab, ganz besonders bei älteren Arbeitnehmern.
6. Sind für den AN mangels persönlicher Eignung keine anderen im Rahmen der sozialen Gestaltungspflicht anzubietenden Arbeitsplätze vorhanden, ist die Kündigung als betriebsbedingt anzusehen.
7. Eine generelle „konzernweite soziale Gestaltungspflicht“, die Weiterbeschäftigung eines AN, dessen Arbeitsplatz wegfällt, konzernweit zu prüfen bzw. für die Weiterbeschäftigung in einem anderen Konzernbetrieb „zu sorgen“, besteht nicht.
8. Ausnahmsweise kann eine konzernweite soziale Gestaltungspflicht nur im Falle eines „konzernbezogenen Arbeitsverhältnisses“ erwogen werden.
9. Einer weiteren Klärung der konzernweiten sozialen Gestaltungspflicht durch den OGH bedarf es hier nicht. Selbst wenn man von dieser Pflicht ausgeht (der AN war nur bei der AG und mangels weiterer Beschäftigungsmöglichkeit dann bei deren Schwesterunternehmen tätig), ist die soziale Gestaltungspflicht erfüllt.
11. Freie Stellen im Konzern, für die der AN qualifiziert gewesen wäre, konnten ihm unter Berücksichtigung der geplanten Umstrukturierungsmaßnahmen zum Kündigungszeitpunkt nicht angeboten werden.

OGH 31.8.2022, 9 ObA 61/22v

Kündigung begünstigter Behinderter unter 4 Jahren: Nichtanrechnung vorheriger Überlassungszeiten? Allg. Sozialschutz?

ARD 6809/6/2022, LE-AS 21.4.3.Nr. 7, § 8 Abs. 5 und 6 lit. b BEinstG

1. Wer bei Einstellung schon zum Kreis begünstigter Behinderter gehört, kann sich nicht auf den besonderen Kündigungsschutz berufen, wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung noch nicht länger als vier Jahre bestanden hat.
2. Bei Berechnung dieser Frist sind nach dem klaren Wortlaut nur Zeiten im DV relevant.
3. Zeiten, die der AN zuvor als Leiharbeitnehmer nach dem AÜG beim Arbeitgeber verbracht hat, sind nicht einzurechnen.
4. Da somit kein Fall des § 8 Abs. 5 vorliegt, ist § 105 Abs. 2 bis 6 ArbVG anwendbar.

OGH 27.4.2022, 9 ObA 26/22x

Schutzbeginn bei Väterteizeit?

LE-AS 40.1.4.Nr.3, § 8b Abs. 4 Satz 1, 8c, 8f Abs. 1 Satz 1 VKG, 12 Abs. 7 GIBG, Art. 8 EMRK

1. **Beabsichtigt der AN den Antritt der Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren als den in § 8b Abs. 3 VKG genannten Zeitpunkten, so hat er dem AG Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeit schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben.**
2. **Eine bloße Äußerung gegenüber dem unmittelbaren Vorgesetzten, dass er in Elternteilzeit gehen möchte, und eine Reaktion des unmittelbaren Vorgesetzten, dass er sich das in Anbetracht eines laufenden größeren Projekts nicht vorstellen könne, weshalb er ihn an die HR-Abteilung verwies, begründet noch keine dem § 8b Abs. 4 VKG genügende Bekanntgabe einer Teilzeit.**
3. **Gleiches gilt für eine daraufhin erfolgende Outlook-Terminladung an seinen Vorgesetzten und den stellvertretenden Leiter der HR-Abteilung, er beabsichtige, in Elternteilzeit zu gehen, der Termin solle der weiteren Abstimmung dienen.**
4. **Mit diesen Aktivitäten hatte der besondere Kündigungsschutz noch nicht begonnen.**
5. **Auch vor dem Hintergrund des Art. 8 EMRK kann § 8b VKG nicht dahin ausgelegt werden, dass den darin genannten Kriterien keine konstitutive Bedeutung zukomme.**
6. **Einer analogen (vorzeitigen) Anwendung des besonderen Kündigungsschutzes steht der klare Wortlaut der sachlich gerechtfertigten und erforderlichen strengen Formerfordernisse entgegen.**
7. **Ein Einlassen des Arbeitgebers auf Verhandlungen, bei denen es letztlich zu einer Vereinbarung über die Teilzeit kommt und am objektiven Erklärungswillen einer Elternteilzeit kein ernster Zweifel bestehen kann, liegt hier jedoch nicht vor.**
8. **Bei fehlender Einigung lässt (nur) die präzise und rechtzeitige Bekanntgabe der Bedingungen der Teilzeit durch den AN (siehe 9 ObA 39/18b) den Kündigungsschutz nach § 8f Abs. 1 VKG mit der erforderlichen objektiven Sicherheit für beide Vertragsparteien beginnen und (nur) sie ermöglicht die Durchsetzung der wechselseitigen Interessen in dem nach § 8c VKG vorgesehenen Verfahren.**
9. **Dass dem AN nach Art. 8 EMRK der Staat Schutz seines Familienlebens iSd der von ihm gewünschten Interpretation der §§ 8b, 8c und 8f VKG zu gewähren habe, lässt außer Acht, dass für diesen Schutz bei Dienstgeberkündigung auch noch die Anfechtungsklage nach § 105 Abs. 1 lit. i ArbVG sowie nach den §§ 3 Z 7 und 12 Abs. 7 GIBG zur Verfügung steht.**

OGH 31.8.2022, 9 ObA 92/22b

Unverzüglichkeit: Auf wessen Kenntnis es ankommt

LE-AS 41.1.3.Nr.8, §§ 25, 27 Z 6 AngG

1. Hat der stellvertretende Schichtleiter einen Kollegen im Rahmen einer verbalen Auseinandersetzung angegriffen, gewürgt und damit verletzt, verwirklicht dieses Verhalten den Entlassungsgrund des § 27 Z 6 AngG.
2. Bei der Unverzüglichkeit darf der Grundsatz nicht überspannt werden.
6. War am Abend des Geschehens kein zur Entlassung Befugter anwesend, wurden diese aber bereits am nächsten Tag in der Früh informiert und wurde noch am selben Tag entlassen, war der Umstand, dass zuvor den Beteiligten die Möglichkeit gegeben wurde, ihre Sichtweise darzulegen, keine schädliche Verzögerung.
7. Der AG kann nicht vorgeworfen werden, dass sich die Personalverantwortlichen ein eigenes Bild verschaffen wollten.
8. Von einer zeitlichen Verspätung des Ausspruchs ist daher nicht auszugehen.
9. Hat der Entlassene nicht vorgebracht, dass der stellv. Abteilungsleiter über eine Personalverantwortlichkeit verfügte, die es ihm erlaubt hätte, förmlich zu ermahnen und mit Wirkung für den AG auf die Entlassung zu verzichten, spielt seine Ermahnung keine Rolle.
10. Zwar schließt auch eine Suspendierung vom Dienst nicht in jedem Fall eine Verwirkung aus, doch ist sie keine Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Entlassung, sie kann nur dem DN bewusst machen, dass kein Verzicht des AG auf sein Entlassungsrecht erfolgt.
11. Wenn von keiner ungebührlichen Verzögerung zwischen Vorfall und Entlassung auszugehen ist, kommt der Frage sofortiger Suspendierung keine Relevanz zu.
12. Allein die Befugnis, den AN wegzuschicken und ihn stattdessen die Schicht zu Ende arbeiten zu lassen, reicht daher für einen Verzicht auf das Entlassungsrecht nicht aus.
13. Dem AN musste bewusst sein, dass ein stellv. Abteilungsleiter, der keine Entlassungsbefugnis hat, auch keine endgültige Entscheidung in dieser Angelegenheit treffen kann.
14. Aus dessen Aufforderung die Schicht zu Ende zu arbeiten, kann er auch nicht auf eine endgültige Bereinigung der Angelegenheit schließen, zumal er sich auf eine Anscheinsvollmacht nicht berufen hat und eine solche daher auch nicht zu prüfen ist.

OGH 31.8.2022, 9 ObA 48/22g

Entlassung: Vertrauensunwürdigkeit Kassierin? Spielte nachfragender Kundin vor, an der Kasse verlorenen Geldschein nicht gefunden zu haben

LE-AS 41.2.1.Nr. 141, § 27 Z 1 letzter Fall AngG

- 1. Das Verhalten einer Kassierin, einer Kundin, die an der Kasse einen Geldschein verloren hatte, das gefundene Geld in ihre Hosentasche zu stecken (unter Verstoß gegen eine Dienstanweisung, wie mit von Kunden vergessenem Geld umzugehen ist) und der nachfragenden Kundin wider besseres Wissen vorzuspielen, ihn nicht gefunden zu haben, anstatt das Geld zurückzugeben, sowie das heimliche Zurücklegen des Scheins erst während der Nachschau der Filialleiterin begründet den Entlassungsgrund der dienstlichen Vertrauensunwürdigkeit.**
- 2. Es lief den gerechtfertigten Interessen des Arbeitgebers zuwider und musste zu einem Vertrauensverlust führen.**

OGH 25.5.2022, 8 ObA 36/22k
OLG Wien 28.01.2022, 7 Ra 5/22i-21

Einmalige Nachlässigkeit einer angestellten Ärztin stellt keinen Entlassungsgrund dar

RdW 2022/12, AngG: § 27 Z 1 letzter Fall

- 1. Da die Vorbereitung und Verabreichung von Injektionen und Infusionen zu den gesetzlich geregelten Kompetenzen des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege handelt, darf diese Tätigkeit von den Ärzten an diplomierte Pflegepersonen delegiert werden. Dabei verbleibt die Anordnungsverantwortung bei den Ärzten, die Angehörigen des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege tragen die Durchführungsverantwortung, eine Aufsichtspflicht des Arztes entfällt für diese delegierten Tätigkeiten.**
- 2. Hat eine Ärztin einer Diplomkrankenschwester die Vorbereitung einer Spritze mit Adrenalin aufgetragen, durfte sie darauf vertrauen, dass diese das angeordnete Medikament richtig vorbereitet. Wurde nun aber aufgrund von Missverständnissen statt Adrenalin das Medikament Noradrenalin vorbereitet und in der Folge von der Ärztin auch verabreicht, ohne die von der Diplomkrankenschwester in einer Nierentasche abgelegte Ampulle zu kontrollieren, liegt trotz grundsätzlicher fehlender Kontrollpflicht ein Fehlverhalten der Ärztin vor, wenn sie in der konkreten Situation doch den bei der Vorbereitung der Spritze unterlaufenen Fehler erkennen hätte können, hätte sie das Etikett mit dem Inhalt der Spritze verglichen.**
- 3. Aber selbst wenn sie nach den konkreten Umständen zu dieser Überprüfung auch verpflichtet gewesen ist, war diese einmalige Nachlässigkeit der Ärztin in der konkreten Notsituation eines anaphylaktischen Schockgeschehens im konkreten Fall nicht so schwerwiegend, dass der AGin die Fortsetzung des DV bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr zumutbar war. Die Entlassung war somit nicht berechtigt.**
- 4. Aus objektiver Sicht konnte nicht davon ausgegangen werden, dass die KI ihren ärztlichen Pflichten wegen dieses einmaligen Fehlverhaltens in Zukunft nicht mehr zuverlässig nachkommen würde. Fehldiagnosen hat sie im konkreten Fall nicht gestellt.**
- 5. Im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit ist ihr kein ähnlicher Fehler unterlaufen, sie war auch zuvor nie wegen eines Fehlverhaltens verwarnt worden.**

OGH 31. 8. 2022, 9 ObA 75/22b

Verstoß stv. Geschäftsstellenleiter gegen Leitlinien der Korruptionsprävention samt Ausnutzung der Vorgesetztenstellung bei Umsetzung durch Mitarbeiter

LE-AS 41.2.1.Nr.144, § 27 Z. 1 letzter Fall AngG, § 7 Abs 2 Z. 2 KollV A-Angestellte

1. Vertrauensunwürdigkeit liegt vor, wenn sich der DN eines Verhaltens schuldig macht, das ihn des Vertrauens des DG unwürdig erscheinen lässt.
2. Für den DG muss vom Standpunkt vernünftigen Ermessens die gerechtfertigte Befürchtung bestehen, dass seine Belange durch den Arbeitnehmer gefährdet sind.
3. Maßgebend ist, ob das Verhalten das Vertrauen so schwer erschüttert hat, dass ihm die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann.
4. Entscheidend i.d.Z. ist ein objektiver Maßstab nach der Verkehrsauffassung.
5. Es genügt Fahrlässigkeit; auch ohne Schädigungsabsicht oder Schadenseintritt.
6. Die Entlassung des stellv. Leiters einer Regionalgeschäftsstelle ist nicht unvertretbar, wenn dieser im Verfahren seiner Gattin zu deren Gunsten massiv gegen die Leitlinie zur Korruptionsprävention verstoßen und MA seiner Geschäftsstelle unter Ausnutzung seiner Vorgesetztenstellung und mit unrichtigen Angaben zur Mitwirkung veranlasst hat.
7. Auch unter Berücksichtigung der langjährigen Dienstzeit und der finanziellen Einbußen.
8. Dass ihn ein geringeres Verschulden an den Verstößen treffen solle, weil er Systemeingtragungen, die er aufgrund Befangenheit in der Sache nicht offiziell selbst vornehmen konnte, von ihm unterstellten Mitarbeitern in seinem Beisein tätigen ließ, ist nicht nachvollziehbar.
9. Auch war die Pflichtwidrigkeit seines Verhaltens bewusst, weil ihm die Leitlinien zur Korruptionsbekämpfung, die zur Befangenheitsmeldung verpflichtet hätten, bekannt waren.
10. Dazu kommt, dass er, um die Bewilligung einer Kombilohnbeihilfe für seine Gattin zu erwirken, die fachlichen Bedenken seiner ihm weisungsgebundenen Mitarbeiterin mit der – nur bewusst möglichen – wahrheitswidrigen Angabe zerstreute, den Vorgang mit der Landesgeschäftsstelle abgestimmt zu haben.

OGH 24.10.2022, 8 ObA 72/22d
OLG Innsbruck 19.8.2022, 15 Ra 25/22x-26

Entlassung: Schwerwiegende ungeprüfte Anschuldigungen unter Androhung einer Untreue-Strafanzeige gegen DG?

LE-AS 41.2.5 Nr.31, § 27 Z. 1 letzter Fall, Z. 6 dritter Fall AngG

1. Den Dienstnehmer trifft bei strafrechtswidrigem Verhalten des Dienstgebers keine Verschwiegenheitspflicht und er ist im Interesse der Allgemeinheit auch zur Erstattung einer Strafanzeige berechtigt.
2. Ein solches Verhalten ist aber nur gerechtfertigt, wenn die erhobenen Anschuldigungen wahr sind oder der Arbeitnehmer zumindest hinreichende Gründe hatte, die Behauptung für wahr zu halten.
3. Demgegenüber können bloße unsubstantiierte Zweifel an der Rechtmäßigkeit des Verhaltens des DG keine Schritte rechtfertigen, die geeignet sind, dem Dienstgeber schweren Schaden zuzufügen.
4. Haltlose und subjektiv unbegründete Anschuldigungen begründen deshalb einen Entlassungsgrund.
5. Hatte der Arbeitnehmer keine Kenntnis von den Umständen, die zur Ernennung einer Person zur zweiten Direktor-Stellvertreterin führten, und hat er seine schwerwiegenden Anschuldigungen auch nicht überprüft, obwohl ihm bewusst sein musste, dass er den Ruf des Dienstgebers durch eine Strafanzeige schwer beschädigen würde, ist die Entlassung gerechtfertigt.

OGH 30.8.2022, 8 ObA 38/22d

OLG Linz 24.11.2021, 11 Ra 67/21h-23, LG Linz 19.3.2021, 36 Cga 43/20x-18

Teil 3: Ausweitung individueller Kündigungsschutz durch das HSchG (Umsetzung Whistleblower-RL)

1. Whistleblower-RL: Umsetzung

HSchG BGBl. I 2023/Nr.6

Relevante AR-Eckpunkte (S. 2-17) – erste Blicke

1. Zweck, persönlicher, sachlicher GeltungsB (§§ 1, 2, 3),
2. Schutzwürdigkeit von Whistleblowern (§ 6 Abs. 1, 3, 4)
3. Verschwiegenheit, Schutz der Identität, Datenschutz (§§ 7, 8)
4. Hinweise: Dokumentation, Aufbewahrung (§ 9 Abs. 1, 2, 4, 6)
5. Information über die Behandlung von Hinweisen (§ 10 Abs. 1)
6. Einrichtung interner Hinweisgebersysteme (§ 11)
7. Verfahren für interne Hinweise und Folgemaßnahmen (§ 13)
8. Schutz von Whistleblowern und Umkreispersonen (§§ 20, 23)
9. Befreiung von Haftung und Geheimhaltung (§ 22)
10. Strafbestimmungen, Inkrafttreten (§§ 24, 28)

Zweck HSchG: Schutz von Hinweisgebern und Umkreispersonen (§ 1 Abs. 1)

- **Vergeltungsmaßnahmen** bei berechtigten Hinweisen **rechtsunwirksam** (§ 20 Abs. 1):
 1. Suspendierung, Kündigung oder Vergleichbares
 2. Nichtverlängerung oder vz. Beendigung Befristung
 3. Herabstufung oder Versagung Beförderung
 4. Aufgabenverlagerung, Änderung Arbeitsort, Minderung Entgelt, Änderung Arbeitszeit
 5. Versagung Weiterbildung
 6. negative Leistungsbeurteilung, schlechtes Dienstzeugnis
 7. Disziplinarmaßnahme
- **Wem die Vergeltungsmaßnahme zuzurechnen** ist, der muss (kumulativ) den rechtmäßigen Zustand wieder herstellen, den Vermögensschaden ersetzen sowie die erlittene Beeinträchtigung entschädigen
- Diese Folgepflichten gelten (§ 20 Abs. 2) auch bei
 1. Nötigung, Einschüchterung, Mobbing, Ausgrenzung,
 2. Diskriminierung, benachteiligende oder ungleiche Behandlung,

aber auch Verhinderung unbegründeter oder ungerechtfertigter Verdächtigungen (§ 1 Abs. 1)

- 3. unberechtigte Nichtumwandlung in unbefristetes AV,
 - 4. Schädigung samt Rufschädigung (in sozialen Medien),
 - 5. Erfassung Hinweisgeber auf schwarzer Liste (auf Basis informeller oder formeller sektor- oder branchenspezifischer Vereinbarung), mit der Folge, dass Hinweisgeber sektor- oder branchenweit keine Beschäftigung mehr findet
 - Verwaltungsstrafe bis zu 20.000 Euro bzw im Wiederholungsfall bis zu 40.000 Euro für
- 1. Behinderung oder mutwillige gerichtliche oder verw.behöndl. Verfahren gegen Hinweisgeber,
 - 2. Setzung einer Vergeltungsmaßnahme (§ 20 Abs. 1 u. 2),
 - 3. Verletzung der Vertraulichkeit (§§ 7 [fehlender Identitätsschutz Hinweisgeber oder Betroffener], § 17 Abs. 1 [Verletzung Gebot, Hinweise „sorgfältig, vollständig, unparteiliche, redlich und vertraulich zu behandeln])
 - 4. wissentliches Geben eines falschen Hinweises

Herzlichen Dank!

Weitere Informationen finden Sie laufend aktuell
in gedruckter und digitaler Form...



Digital in Lexis 360® Personalrecht: Modul „Arbeitsrecht Schrank Spezial“

- Damit Sie nichts verpassen: Alles, was die Praxis in **Personalarbeit** und **Personalverrechnung** braucht, auf dem **neuesten Stand**: Aktualisierung auch digital verlässlich zweimal jährlich im August und Dezember
- Zusammenspiel zwischen **Arbeits-** und **Sozialversicherungsrecht**
- Lückenlose Darstellung nach **Themen** und **Sachzusammenhängen**, nicht nach Paragraphen
- **Top Lexis 360® Features** wie Rechtsnews aus der ARD-Fachredaktion; vorausdenkende Suchtechnologie Lexis SmartSearch mit bis zu 40 Millionen intelligenten Verknüpfungen

Aufbauprodukt beliebig **kombinierbar** mit sämtlichen **Modulen** in Lexis 360®!

Fordern Sie gleich Ihren **kostenlosen Testzugang** an!:

[Lexis 360 Testzugang anfordern](#)