

AUS DER PRAXIS

Die wichtigsten Entlassungsgründe



© privat

Autorin

Jana Eichmeyer

Rechtsanwältin,
Eisenberger & Herzog
Rechtsanwalts GmbH



© privat

Autorin

Karolin Andréewitch

Rechtsanwältin,
Eisenberger & Herzog
Rechtsanwalts GmbH



© Ben Wenzel / Unsplash



[www.hrm.at/profiles/
jana-eichmeyer](http://www.hrm.at/profiles/jana-eichmeyer)

Kein Arbeitgeber spricht sie gerne aus, jedoch führt manchmal kein Weg an ihr vorbei – die Entlassung. Sie ist – im Gegensatz zur ordentlichen Kündigung – an bestimmte, teils ausdrücklich gesetzlich normierte Entlassungsgründe gebunden. Da diese sehr vielfältig sind, verliert man im HR-Alltag leicht den Überblick. Was sind nun also die wichtigsten Entlassungsgründe in der Praxis? Und wann sind diese erfüllt? Der folgende Artikel gibt Antworten auf diese Fragen.

Die Entlassung – was, wann, wie?

Die Entlassung ist die außerordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit sofortiger Wirkung durch den Arbeitgeber bei Vorliegen wichtiger Gründe. Sie ist grundsätzlich an keine bestimmte Form gebunden und kann daher sowohl mündlich als auch schriftlich

erfolgen – in der Praxis ist jedoch schon aus Beweisgründen die Schriftform dringend zu empfehlen. Die schriftliche Entlassung sollte der Arbeitgeber möglichst persönlich übergeben. Alternativ ist auch ein eingeschriebener Brief möglich. Gelegentlich sehen Dienstverträge für die Abgabe von Beendigungserklä-

rungen die Schriftform auch ausdrücklich vor. In diesem Fall ist diese ohnehin zu beachten – und schon deshalb ist eine rasche Prüfung des Dienstvertrags noch vor (!) dem Ausspruch der Entlassung geboten. Dabei sollten Arbeitgeber darauf achten, dass die Entlassung empfangsbedürftig ist. Das heißt, sie wird erst dann wirksam, wenn sie dem betreffenden Arbeitnehmer auch wirklich zugestellt wird. Irrelevant ist jedoch, ob der Arbeitnehmer der Entlassung zustimmt oder nicht.

Gründe für Entlassungen

Eine Entlassung ist nur dann zulässig, wenn es einen wichtigen Grund für sie gibt. Entscheidend für jeden Entlassungsgrund ist also ein

besonders schwerwiegendes Fehlverhalten des Arbeitnehmers, das es dem Arbeitgeber unzumutbar macht, ihn weiter zu beschäftigen. Unzumutbarkeit bedeutet in diesem Zusammenhang, dass dem Arbeitgeber eine weitere Zusammenarbeit nicht einmal mehr für die Dauer der Kündigungsfrist zugemutet werden kann. Die Entlassungsgründe sind für Arbeiter und Angestellte unterschiedlich, nachzulesen in der Gewerbeordnung (§ 82 1859 GewO) beziehungsweise dem Angestelltengesetz (§ 27 AngG). Während es sich im Falle von Arbeitern um eine taxative, das heißt abschließende, Aufzählung an Entlassungsgründen handelt, sind diese bei Angestellten lediglich demonstrativ, das heißt beispielhaft genannt. Das bedeutet, dass nur bei Angestellten andere als die gesetzlich ausdrücklich normierten Entlassungsgründe in Betracht kommen.

In der Praxis wird zudem zwischen verschuldensabhängigen und verschuldensunabhängigen Entlassungsgründen unterschieden. Nicht verschuldet wäre eine Entlassung beispielsweise, wenn ein Mitarbeiter dauerhaft arbeitsunfähig ist. Verschuldet wäre sie, wenn der Mitarbeiter sich immer wieder krankmeldet, ohne krank zu sein. Diese Differenzierung ist insbesondere für die beendigungsabhängigen Ansprüche des Arbeitnehmers und die Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers von Bedeutung. Wenn der Arbeitnehmer die Entlassung verschuldet hat, verliert er beispielsweise seinen gesamten Anspruch auf eine Abfertigung Alt beziehungsweise sein Verfügungswahlrecht bei der Abfertigung Neu. Darüber hinaus muss der Arbeitnehmer unter Umständen zu viel verbrauchten Urlaub oder allfällige Ausbildungskosten bei einer verschuldeten Entlassung rückerstatten.

Unberechtigte Entlassungen

Wird eine Entlassung ausgesprochen, obwohl kein entsprechender Grund vorliegt, handelt es sich um eine unberechtigte Entlassung. Dasselbe gilt im Falle der Missachtung des sogenannten Unverzüglichkeitsgebots. Die Entlassung muss nämlich grundsätzlich ohne Zuzwarten, das heißt sofort nach Bekanntwerden des bestimmten Entlassungsgrundes, erfolgen. Was als „unverzüglich“ gelten kann, kommt auf den Einzelfall an. Wenn der Sachverhalt klar ist, sollte die Entlassung binnen weniger Stunden erfolgen. Eine Verzögerung

von einem Tag kann bereits zu spät sein. Wenn der Vorfall am Wochenende erfolgte, kann eine Entlassung auch Montagfrüh noch unverzüglich sein. Bei komplexeren Zweifelfällen lässt sich das Unverzüglichkeitsgebot in den meisten Fällen durch eine sofortige Dienstfreistellung wahren, die andauert, bis der Sachverhalt geklärt ist.

Wenn ein Arbeitgeber die Entlassung nicht unverzüglich ausspricht, wird dies als Verzicht auf das vorzeitige Beendigungsrecht gewertet und angenommen, dass er dem Arbeitnehmer die Verfehlungen nachsieht und „verzeiht“. Die Rechtsprechung geht in solchen Fällen nämlich davon aus, dass die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung und damit ein berechtigter Grund für eine Entlassung fehlen.

Eine unberechtigte Entlassung kann für den Arbeitgeber sehr teuer werden: Der Arbeitnehmer kann in diesem Fall nämlich das Entgelt bis zum korrekten Ende des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung von Kündigungsfristen und -terminen in Form einer sogenannten Kündigungsentschädigung sowie eine gegebenenfalls bestehende Abfertigung verlangen. Unabhängig davon beendet aber auch eine unberechtigte Entlassung das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung. Letzteres gilt jedoch nur, wenn eine ordentliche Kündigung möglich war. Besteht ein besonderer Kündigungsschutz (wie zum Beispiel bei Betriebsratsmitgliedern oder bei Eltern in Elternteilzeit), kann eine Entlassung, die der Arbeitgeber ohne einen wichtigen Grund ausgesprochen hat, das Arbeitsverhältnis nicht beenden. Hier bedarf vielmehr auch die Entlassung der gerichtlichen Zustimmung. Der Antrag muss bei Gericht auch hier unverzüglich eingebracht werden.

Beharrliche Pflichtvernachlässigung

Der verschuldensabhängige Entlassungsgrund der beharrlichen Pflichtvernachlässigung ist im Angestelltengesetz und in der Gewerbeordnung geregelt (§§ 27 Z 4 2. Fall AngG und 82 lit f 2. Fall GewO). Obwohl sich beide Bestimmungen in ihrem Wortlaut leicht unterscheiden, legt der Oberste Gerichtshof (OGH) die beiden Bestimmungen gleich aus. Als Pflichtvernachlässigung kommt dabei grundsätzlich jegliche Verletzung der Ar-

beitspflicht in Betracht. Die Arbeitspflicht bezieht sich dabei jedenfalls auf Arbeitsort, Arbeitszeit sowie auf die Art der auszuführenden Tätigkeit. Auch wenn Arbeitnehmer Weisungen des Arbeitgebers nicht beachten, ist diese beharrliche Pflichtvernachlässigung ein Entlassungsgrund, sofern die Weisung gerechtfertigt ist, also vom Arbeitsvertrag gedeckt ist und keine Gefährdung der Gesundheit bedeutet.

In der Praxis ist es wichtig, zu beachten, dass sowohl das Gesetz als auch die Rechtsprechung eine beharrliche Pflichtvernachlässigung voraussetzen. Beharrlichkeit setzt dabei Nachhaltigkeit, Unnachgiebigkeit oder Hartnäckigkeit der Arbeitsverweigerung voraus. Der OGH leitet daraus ab, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer grundsätzlich bereits ermahnt oder wiederholt aufgefordert haben muss, seine Pflichten zu erfüllen. Eine Androhung der Entlassung ist jedoch nicht erforderlich; es genügt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in einer dem Ernst der Lage angepassten Weise auffordert, seine Aufgaben zu erledigen. Eine solche Ermahnung ist aber nicht erforderlich, wenn eine Dienstverfehlung so schwer wiegt, dass die Beharrlichkeit bereits gegeben ist. Dies wäre zum Beispiel bei einem Verstoß der Fall, der eine Gefahr für die Sicherheit des Betriebs oder das Leben von Menschen zur Folge hat. Auch wenn der Mitarbeiter unmissverständlich erklärt, sich an die erteilte Weisung nicht zu halten, ist eine weitere Ermahnung nicht notwendig, um den Tatbestand der beharrlichen Pflichtverletzung zu erfüllen.

Eine beharrliche Pflichtvernachlässigung hat der Oberste Gerichtshof beispielsweise auch in der Weigerung eines Arbeitnehmers gesehen, dringend erforderliche Überstundenarbeit gemäß einer vertraglich übernommenen Verpflichtung zu leisten. Darüber hinaus liegt eine Pflichtvernachlässigung bei der Verletzung eines Alkohol- beziehungsweise Rauchverbots in Verkaufsräumlichkeiten vor. Die bloße Ankündigung einer geplanten Pflichtvernachlässigung stellt jedoch mangels Beharrlichkeit noch keinen Entlassungsgrund dar.

Untreue und Vertrauensunwürdigkeit

Die Vertrauensunwürdigkeit stellt ebenso einen verschuldensabhängigen Entlassungs-

grund dar. Hierbei ist jedoch zwischen Angestellten und Arbeitern zu unterscheiden. Die Bestimmungen für die Arbeiter legen nämlich die Vertrauenswürdigkeit deutlich enger aus (§ 82 lit d GewO). Im Falle von Angestellten stellt der Tatbestand der Vertrauenswürdigkeit ein „Quasi-Auffangbecken“ dar (§ 27 Z 1 AngG). Darunter fällt nämlich jedes Verhalten des Angestellten, das das Vertrauen des Arbeitgebers so schwer erschüttert, dass diesem die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann. Dies umfasst grundsätzlich die gerechtfertigte Befürchtung des Arbeitgebers, dass seine Interessen durch den Arbeitnehmer gefährdet sind. In der Praxis ist hierbei zu beachten, dass Arbeitgeber an Angestellte in höherer hierarchischer Stellung (zum Beispiel an leitende Angestellte) strengere Anforderungen im Hinblick auf ihre Vertrauenswürdigkeit stellen können. Darüber hinaus berücksichtigt der OGH im Rahmen des Entlassungsgrundes der Vertrauenswürdigkeit auch das bisherige Verhalten des Angestellten. Eine Dokumentation von früheren Vorfällen, die der Arbeitgeber damals (gerade) noch verziehen (und zum Beispiel bloß abgemahnt) hat, können daher eine wichtige Rolle spielen. Angestellte, die bereits längere Zeit für den betreffenden Arbeitgeber tätig sind, ohne sich etwas zuschulden kommen zu lassen, wird also ein größerer Vertrauensvorschuss gewährt.

Der OGH hat unter den Entlassungsgrund der Vertrauenswürdigkeit beispielsweise Verstöße gegen Verschwiegenheitspflichten, bestimmte Konkurrenzaktivitäten beziehungsweise Nebenbeschäftigungen während des aufrechten Arbeitsverhältnisses, unerlaubte Geschenkkannnahmen (Schmiergelder oder Bestechung), Missbrauch von Betriebsmitteln zu privaten Zwecken sowie allfälliges Fehlverhalten während des Krankenstands subsumiert. Untreue umfasst in der Regel strafrechtlich relevante (meist finanzielle) Malversationen, wie zum Beispiel Manipulationen bei Zeitaufzeichnungen oder den „Griff in die Kasse“.

Eine Vertrauenswürdigkeit kann sich bei Arbeitern hingegen bloß aufgrund eines Diebstahls, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung ergeben. Eine weder gerichtlich noch verwaltungsstraf-

rechtlich relevante Handlung kann bei Arbeitern daher, genauso wie der bloße Verdacht, dass jemand eine Straftat begangen hat, keine Vertrauenswürdigkeit begründen. Dabei ist jedoch zu betonen, dass die Gewerbeordnung eigens den Verrat von Geschäfts- oder Betriebsgeheimnissen beziehungsweise das Betreiben eines abträglichen Nebengeschäfts als Entlassungsgründe – unabhängig von einer Vertrauenswürdigkeit – normiert (§ 82 lit f und g GewO).

Dauernde Arbeitsunfähigkeit

Im Rahmen der verschuldensunabhängigen Entlassungsgründe ist die bereits erwähnte dauernde Arbeitsunfähigkeit von besonderer Bedeutung (§ 27 Z 2 AngG bzw § 82 lit b GewO). Dabei geht es um die körperliche, geistige oder auch rechtliche Unfähigkeit, die arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit zumindest in absehbarer Zeit wieder zu leisten. Eine bloß kurzfristige beziehungsweise vorübergehende Unfähigkeit berechtigt daher gerade nicht zu einer Entlassung. Vielmehr muss die Verhinderung von so langer Dauer sein, dass dem Arbeitgeber nach den Umständen des Einzelfalles eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Die Rechtsprechung hat einen Richtwert von sechs Monaten entwickelt. Zu beachten ist, dass der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht dazu verpflichtet ist, dem hinsichtlich bestimmter Tätigkeiten arbeitsunfähigen Arbeitnehmer einen dem Arbeitsvertrag entsprechenden und der Gesundheit nicht abträglichen Ersatzarbeitsplatz anzubieten.

In der Praxis ist insbesondere zu bedenken, dass eine bereits bei Beginn des Arbeitsverhältnisses vorliegende Arbeitsunfähigkeit gerade dann nicht als Entlassungsgrund geltend gemacht werden kann, wenn sie dem Arbeitgeber bereits bei Begründung des Arbeitsverhältnisses bekannt war.

„Dauernd arbeitsunfähig“ ist laut OGH beispielsweise ein Fahrverkäufer bei sechsmonatigem Führerscheinentzug oder ein Bewachungsorgan im Falle einer negativen Zuverlässigkeitsprüfung nach fünf Verurteilungen wegen fahrlässiger Körperverletzung. Keine dauernde Arbeitsunfähigkeit liegt nach Ansicht des OGH bei Erlöschen oder Widerruf der Aufenthaltsberechtigung eines Arbeit-

nehmers nach fremdenrechtlichen Bestimmungen vor.

Sonstige Entlassungsgründe

Angestelltengesetz und Gewerbeordnung normieren – neben den drei oben genannten wichtigsten – zahlreiche weitere Entlassungsgründe, die praktisch jedoch geringere Relevanz aufweisen (§§ 27 AngG und 82 GewO). So berechtigen Trunksucht sowie der unvorsichtige Umgang mit Feuer und Licht oder aber auch das Vorliegen einer abschreckenden Krankheit zur Entlassung von Arbeitern. Unter die „abschreckenden Krankheiten“ fallen beispielsweise HIV, Krätze oder Tuberkulose. Entscheidend ist jedoch, ob eine Gefährdung vorliegt. So urteilte der Oberste Gerichtshof im Jahr 2005, dass Tuberkulose den Entlassungsgrund einer „abschreckenden Krankheit“ begründen kann. In diesem Fall wurde jedoch festgestellt, dass die Entlassung mangels vorliegender Gefährdung nicht gerechtfertigt war. Arbeitgeber können Angestellte sowie Arbeiter auch dann berechtigt entlassen, wenn diese wegen einer Freiheitsstrafe abwesend sind, wenn sie gegenüber anderen tötlich werden oder Sittlichkeits- beziehungsweise Ehrverletzungen begehen.

Fazit

Für eine berechtigte Entlassung bedarf es eines Grundes, der die Weiterbeschäftigung des betreffenden Arbeitnehmers für den Arbeitgeber unzumutbar macht. Die in der Praxis wichtigsten Entlassungsgründe sind dabei die beharrliche Pflichtvernachlässigung, die Vertrauenswürdigkeit sowie die dauernde Arbeitsunfähigkeit. Für HR ist es daher erforderlich, sich mit dem konkreten Fehlverhalten des Arbeitnehmers auseinanderzusetzen und zu prüfen, ob ein Entlassungsgrund gegeben ist oder nicht. Andernfalls riskiert der Arbeitgeber eine unberechtigte Entlassung, die hohe finanzielle Auswirkungen haben kann.

WEBTIPP

Checklisten und andere Arbeitshilfen zum Thema „Trennungen und Beendigungen“ finden Premium-Abonnenten unter:

www.personal-manager.at/mein-bereich