jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

Gbk 2017/8/9 GBK I/618/15

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 09.08.2017

Norm

§3 Z7 GlBG

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Väterkarenz)

Text

Senat I der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 107/2013)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 9. August 2017 über den am 8. Juni 2015 eingelangten Antrag des Herrn A (Antragsteller) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GlBG (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 34/2015; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) durch die X GmbH (Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 275/2013), zu GZ GBK I/618/15, zu folgendem

Prüfungsergebnis:

Herr A ist nicht aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GlBG durch die X GmbH diskriminiert worden.

Dies ist eine gutachterliche Feststellung. Es handelt sich hierbei im Sinne der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes1 nicht um einen Bescheid.

Prüfungsgrundlagen

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen des Antragstellers und der Antragsgegnerin sowie die mündliche Befragung des Antragstellers und von Frau Mag.a (FH) B (informierte Vertreterin der Antragsgegnerin) vom 30. Mai 2017. Als weitere Auskunftsperson wurde Herr Betriebsratsvorsitzender C am 9. August 2017 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat I der GBK in seiner Entscheidungsfindung auf die schriftliche Beschwerde einer Mitarbeiterin der Firma Y über den Antragsteller vom 23. November 2013, die Verwarnung des Antragstellers vom 24. November 2013, E-Mails im Zusammenhang mit der beabsichtigten Kündigung vor der 1. Karenz, E-Mails vom Mai 2015 betreffend die Nutzung des ...zimmers, die Verständigung des Betriebsrates über die beabsichtigte Kündigung vom 15. Mai 2015, die interne Meldung des erfolgten Ausspruches der Kündigung vom 30.

Mai 2015 (22:56 Uhr), das E-Mail des Antragstellers an die Personalabteilung zur Beantragung der Väterkarenz vom 30. Mai 2015 (23:21 Uhr), eine Aufzeichnung der Effektivdienstzeiten des Antragstellers von April bis Juni 2015, ein Schreiben der Kammer für Arbeiter und Angestellte für … (AK) an die Antragsgegnerin vom 8. Juli 2015, ergänzende Äußerungen des Antragstellers vom 29. Juni 2015 sowie 28. Oktober 2015 sowie die schriftliche Stellungnahme von Herrn D an den Senat I der GBK vom 3. August 2017.

Darüber hinaus lagen dem Senat ein E-Mailverkehr aus Dezember 2013 betreffend eine geplante Umstellung auf Teilzeitarbeit vor der ersten Karenz, weitere ergänzende Äußerungen des Antragstellers vom 6. und 8. August 2017 und ein Arbeitszeugnis eines nachfolgenden Arbeitgebers des Antragstellers vor.

Vorbringen

Im Antrag wurde im Wesentlichen Folgendes vorgebracht:

Der Antragsteller sei seit 8. März 2013 bei der Antragsgegnerin als … beschäftigt gewesen. Im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis liege eine Diskriminierung im Sinne des GlBG vor. Folgendes habe sich zugetragen:

Am 31. Jänner 2014 sei sein Sohn geboren worden und er habe mit seinem Arbeitgeber ein Jahr Karenz – vom 25. April 2014 bis 24. April 2015 – vereinbart. Nach Inanspruchnahme seines Resturlaubes habe er seit 7. Mai 2015 wieder gearbeitet.

Seinem Vorgesetzten, Herrn D (Service bzw. Team Manager), und auch einigen Kollegen gegenüber habe er erwähnt, dass sein zweiter Sohn in etwa zwei Monaten auf die Welt kommen und er wahrscheinlich erneut in Karenz gehen werde. Sie hätten ihn wiederum darauf aufmerksam gemacht, dass die Firma nicht gerne Mitarbeiter zurücknehme, die sie mal „verlassen“ hätten.

Am 30. März 2015 sei ihm die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses mitgeteilt worden. Sein Team Manager habe auch erst an dem Tag erfahren, dass diese Entscheidung der Firmenleitung bereits in der Zeit, als er noch unter Kündigungsschutz gestanden sei, beschlossen worden sei. Als Grund habe HR-Mitarbeiterin, Frau Mag.a (FH) B, negative Feedbacks über seine Arbeitsleistung genannt. Sein Team Manager und seine Kollegen hätten darauf entsetzt reagiert, denn sie würden seine Arbeitsleistung im Gegensatz zu der Firmenleitung kennen. Die Firmenleitung habe sich in der Zeit, als er in der Karenz gewesen sei, geändert. Sämtliche Führungskräfte, und auch seine frühere Team Managerin, seien gekündigt worden.

Er denke nicht, dass die Firmenleitung – ohne Befragung seines direkten Vorgesetzten und seiner Kollegen – sich eine wirklich kompetente Meinung über die von ihm geleistete Arbeit bilden könne. Er habe in seiner beruflichen Laufbahn in über 30 Jahren noch keine Arbeitgeberkündigung erhalten. Vielmehr habe er Referenzen und neue Anfragen bekommen.

Diesmal habe er das Gefühl, dass er wegen der Karenz unerwünscht sei,was er bereits gemerkt habe, als er sich im April mit der HR-Abteilung zwecks Wiederaufnahme der Arbeit in Verbindung gesetzt habe. Er sei nach … zu einem persönlichen Gespräch mit Frau Mag.a (FH) B bestellt worden. Er habe auf eigene Kosten in seiner Freizeit für ein etwa zehnminütiges, völlig unnötiges Gespräch nach … reisen müssen.

In der auf Ersuchen des Senats I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin übermittelten Stellungnahme vom 3. Juli 2015 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Im Unternehmen der Antragsgegnerin bestehe ein Betriebsrat, den die Antragsgegnerin bereits am 15. Mai 2015 von der beabsichtigten Kündigung des Antragstellers in Kenntnis gesetzt habe. Die Antragsgegnerin habe die Kündigung des Antragstellers schließlich am 30. Mai 2015 nach Dienstende des Antragstellers um 22:34 Uhr ausgesprochen. Zum Zeitpunkt der Verständigung des Betriebsrates und zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung sei der Antragsgegnerin nicht bekannt gewesen, dass die Ehegattin des Antragstellers ein Kind erwarte und der Antragsteller beabsichtigen würde, Väterkarenz in Anspruch zu nehmen. Der Antragsteller habe die Personalabteilung der Antragsgegnerin vielmehr erst am 30. Mai 2015 um 23:21 Uhr – also nach Ausspruch der Kündigung – per E-Mail informiert, dass er ab September 2015 in Karenz gehen wolle.

Die Kündigung des Antragstellers sei in keiner Weise in der beabsichtigten Inanspruchnahme der Karenz begründet gewesen. Im Gegenteil: Die Antragsgegnerin habe den individuellen Wünschen des Antragstellers an die Gestaltung

seines Arbeitsverhältnisses (Dienstort, Teilzeitbeschäftigung, Vollzeitbeschäftigung) stets Rechnung getragen. Letztendlich habe sich die Antragsgegnerin jedoch wegen negativem Kundenfeedbacks und der Nichtbefolgung von Anweisungen im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme einer unentgeltlichen Notunterkunft (...-Zimmer) zur Kündigung des Antragstellers entschlossen.

Rechtliche Überlegungen

Gemäß § 3 Z 7 GlBG darf aufgrund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Benachteiligung von Männern wegen Inanspruchnahme einer Väterkarenz kann eine Diskriminierung im Sinne dieser Bestimmung darstellen.2 Zwar sind Frauen in besonderem Ausmaß mit allfälligen Benachteiligungen, die aus dem Karenzurlaub herrühren, konfrontiert. Jedoch können auch Männer, die eine Väterkarenz in Anspruch nehmen und somit eine „weibliche" Geschlechterrolle übernehmen, mit denselben Schwierigkeiten konfrontiert sein.

Insoweit sich die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 3, 4, 6 oder 7 GlBG beruft, hat sie diesen gemäß § 12 Abs. 12 GlBG glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 3 oder 4 GlBG zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes, vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 5 Abs. 2 GlBG vorliegt.

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung des Vorwurfs des Antragstellers, sein Arbeitsverhältnis sei in zeitlicher Nähe zur Bekanntgabe der Geburt seines zweiten Kindes und seinem damit einhergehenden Antrag auf Väterkarenz beendet worden, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch.

Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass der Antragsteller von 8. März 2013 bis 13. Juni 2015 bei der Antragsgegnerin als ... tätig war.

Am 31. Jänner 2014 wurde das erste Kind des Antragstellers geboren. Der Antragsteller nahm von 25. April 2014 bis 24. April 2015 Väterkarenz in Anspruch. Nach Verbrauch von Resturlaub begann er mit 7. Mai 2015 wieder zu arbeiten. Am 15. Mai 2015 wurde der Betriebsrat von der beabsichtigten Kündigung des Antragstellers informiert, welche diesem am 30. Mai 2015 (vor 22:56) ausgesprochen wurde. Der Antragsteller informierte die Antragsgegnerin mit E-Mail vom 30. Mai 2015, 23:21 Uhr, von der bevorstehenden Geburt seines zweiten Kindes und beantragte Väterkarenz im Ausmaß von zwei Jahren.

Der Antragsteller argumentierte, der Grund für seine Kündigung sei in der Bekanntgabe der Geburt seines zweiten Kindes bzw. der geplanten Inanspruchnahme von Väterkarenz gelegen. Dies habe er sowohl seinem unmittelbar Vorgesetzten als auch einigen Kollegen gegenüber erwähnt. Er habe das Gefühl gehabt aufgrund der Karenz unerwünscht zu sein. In einem Mail vom 29. Juni 2015 an die Geschäftsführerin des Senates gab er weiter an, es sei in seinem Fall Tatsache, dass die Firmenleitung darüber informiert gewesen sei, dass sein zweites Kind in etwa zwei Monaten auf die Welt kommen werde und er beabsichtige, wieder in Karenz zu gehen. Um dies zu belegen, legte er ein E-Mail vom 30. Mai 2015 (23:21 Uhr) an die Antragsgegnerin, indem er diese über ebenjenes informiert, vor. Aus einem Schreiben der AK an die Antragsgegnerin geht ebenfalls hervor, dass er bei der AK angegeben habe, er wäre ausschließlich aufgrund dieser Bekanntgabe gekündigt worden und es wären keinerlei sonstige, personenbedingte Gründe für seine Kündigung vorgelegen. Aufgrund des schriftlichen Vorbringens des Antragstellers war für den Senat ein Zusammenhang zwischen der Kündigung des Antragstellers und dessen geplanter Väterkarenz nicht auszuschließen.

Im weiteren Ermittlungsverfahren konnte dieser Vorwurf durch die Antragsgegnerin sowie durch Befragung weiterer Auskunftspersonen für den Senat aus mehreren Gründen entkräftet werden:

Dem Vorbringen des Antragstellers widerspricht etwa, dass die Bekanntgabe der geplanten Inanspruchnahme der Väterkarenz zeitlich nach Ausspruch der Kündigung erfolgt ist. So wurde der Betriebsrat bereits am 15. Mai 2015 verständigt und die soeben erfolgte Kündigung mit E-Mail vom 30. Mai 2015 (22:56 Uhr) bestätigt.

Im Zuge seiner mündlichen Befragung sagte der Antragsteller zudem selbst aus, er habe nicht offiziell bekanntgegeben, dass er ein zweites Kind erwarte und wisse nicht, ob die Unternehmensleitung zum Zeitpunkt der

Kündigung Kenntnis davon gehabt habe („Aber nach der Kündigung, da dachte ich, dass es besser sei, dies auch schriftlich zu machen. Da die Firma vielleicht noch nicht weiß, oder sie haben es vergessen, in welcher Situation ich gerade bin.“).

In diesem Zusammenhang ist entscheidend, inwiefern davon ausgegangen werden kann, dass diese Information schon vor der Kündigung informell an die Firmenleitung herangetragen worden war. Laut Antragsteller habe er darüber sowohl mit seinem unmittelbaren Vorgesetzten als auch mit Kollegen gesprochen. Für den Senat sprechen mehrere Faktoren gegen die Vermutung, dass die Firmenleitung schon vor der offiziellen Bekanntgabe Bescheid wusste.

Unter anderem ist die Größe des Unternehmens anzuführen. Die informierte Vertreterin der Antragsgegnerin sprach etwa davon, dass es täglich allein 50 MitarbeiterInnen gebe, die am selben Tag zu später Uhrzeit ankommen würden. Auch ist die erwähnte vertragliche Verpflichtung der Antragsgegnerin gegenüber Y, täglich genügend MitarbeiterInnen zur Verfügung stellen, um die Verpflegung … zu gewährleisten, ein Hinweis auf eine beträchtliche MitarbeiterInnenzahl.

Des Weiteren ergibt sich allein schon aus der Art der Tätigkeit der … MitarbeiterInnen, dass diese ihr Einsatzgebiet örtlich verstreut … und daher nicht in der Nähe der für Personalentscheidungen zuständigen Abteilungen haben.

Zusätzlich legen auch die Schilderungen von Frau Maga (FH) B, es habe eine sehr hohe Fluktuation der MitarbeiterInnen gegeben, nahe, dass es zwischen der Führungsebene und den einzelnen MitarbeiterInnen keine allzu enge Bindung gegeben hat.

Überdies ist ins Treffen zu führen, dass die Entscheidung ihn zu kündigen am 15. Mai 2015, acht Tage nach seiner Rückkehr, getroffen wurde. Die Information hätte sich somit sehr rasch bis zur Personalabteilung durchsprechen müssen.

Diese Umstände legen die Schlussfolgerung nahe, dass zwischen der Personalabteilung und den MitarbeiterInnen … kein regelmäßiger informeller Kommunikationsaustausch üblich war. Es ist daher für den Senat plausibel, dass die Neuigkeiten über die Schwangerschaft der Ehegattin des Antragstellers nicht allgemein bekannt waren bzw. sich nicht bis zur Firmenleitung herumgesprochen haben.

Außerdem steht schon der Behauptung des Antragstellers, die Kollegen sowie sein Vorgesetzter hätten von der Schwangerschaft seiner Ehegattin gewusst, die schriftliche Stellungnahme des früheren unmittelbaren Vorgesetzten des Antragstellers entgegen. Dieser gibt darin an, sich nicht mehr richtig erinnern zu können, aber glaube, die Tatsache, dass der Antragsteller ein zweites Kind erwarte, sei erst nach der Kündigung kommuniziert worden. Im Allgemeinen ist die Beantwortung der ihm vom Senat vorgelegten Fragen eher wortkarg gehalten. Über den Ablauf und die Reaktionen im Zusammenhang mit Karenz und Kündigung wurden keine näheren Auskünfte gegeben, da diese von der Personalabteilung gehandhabt worden seien. Dadurch wird der Eindruck weiter bestärkt, dass die Personalabteilung auch im Zusammenhang mit Personalentscheidungen nicht in Kontakt mit den Service Managern und anderen MitarbeiterInnen stand bzw. diese eingebunden worden wären.

Die Behauptung der Antragsgegnerin, bei Ausspruch der Kündigung nicht von der Situation des Antragsstellers gewusst zu haben, ist daher für den Senat im Ergebnis glaubwürdig.

Die zeitliche Abfolge der Ereignisse – Rückkehr von der Karenz, Kündigung, Meldung der Schwangerschaft der Ehegattin – spricht klar gegen eine Diskriminierung.

Vielmehr ist nach Auffassung des Senates der Argumentation der Antragsgegnerin Glauben zu schenken, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses stehe im Zusammenhang mit negativem Kundenfeedback und der Nichtbefolgung von Anweisungen im Zusammenhang mit der (übermäßigen) Inanspruchnahme des …zimmers, nicht jedoch mit der Inanspruchnahme von Väterkarenz durch den Antragsteller. Auch der Betriebsratsvorsitzende erklärte in der mündlichen Befragung, schlechtes Arbeiten … und Beschwerden der Gäste seien oft ein Hauptgrund für die Kündigung.

Der Antragsgegnerin ist es gelungen andere Motive für die Kündigung zu belegen. Dazu legte sie in einem Schreiben vom 15. September 2015 ergänzende Unterlagen vor. In einer Beschwerde einer Mitarbeiterin von Y vom 23. November 2013 heißt es etwa, der Antragsteller habe „sich als absolut inkompetent, unfreundlich, u. demotiviert“ erwiesen. Er habe die Gäste teilweise ignoriert und warten gelassen sowie das dreckige Geschirr stehen gelassen. In

der daraufhin ausgesprochenen Verwarnung, die schriftlich festgehalten und ebenfalls vorgelegt wurde, hieß es, der Antragsteller habe sich nicht an Firmenrichtlinien gehalten und seine Pflichten vernachlässigt. Bei weiteren Verstößen würde sich die Antragsgegnerin gezwungen sehen entsprechende arbeitsrechtliche Schritte (Entlassung) zu ziehen.

Anders als im schriftlichen Vorbringen des Antragstellers geschildert, gab es daher durchaus negative Kritik über dessen Arbeitsleistung. Die schriftliche Verwarnung ist ihm zur Kenntnis gebracht worden und er hat diese – wenn auch mit dem Hinweis „Damit bin ich nicht einverstanden!" – unterschrieben. Aus seiner Stellungnahme zu den ergänzenden Unterlagen geht zudem hervor, dass es auch im Zusammenhang mit der vorgeworfenen übermäßigen Nutzung des ...zimmers bereits Gespräche gegeben hat. Der Antragsteller brachte in einem Schreiben vom 28. Oktober vor, der Vorfall ... sei auf Personalmangel sowie den „falschen Stolz" der Mitarbeiterin von Y zurückzuführen gewesen. In der Sitzung am 30. Mai 2017 äußerte der Antragsteller diesbezüglich auch, dass es nicht gewöhnlich gewesen sei, dass man nach einer Verwarnung sofort gekündigt worden sei.

Auch die Zimmerreservierungen seien nicht von ihm sondern vom zuständigen Service Manager Assistent (SMA) eingetragen worden. Diesem habe er erklärt, dass die Personalleiterin nicht erlaube, dass MitarbeiterInnen dieses Zimmer oft in Anspruch nähmen. Davon habe der SMA nichts gewusst; die Anweisung das Zimmer nicht mehr als drei Mal im Monat zu nutzen sei erst einige Tage später gekommen. Frau Mag.a (FH) B gab an, bereits im persönlichen Gespräch drei Mal als konkrete Zahl genannt zu haben.

Im diesem Zusammenhang wurde von der Antragsgegnerin ein E-Mail aus der Human Resources Abteilung vom 6. Mai 2015 vorgelegt, in welchem ausgeführt wurde, der Antragsteller solle kein bzw. nur mehr im Notfall ein ...zimmer bekommen. In einem weiteren E-Mail aus dem Servicemanagement der Antragsgegnerin vom 9. Mai 2015 wird angeführt, dass der Antragsteller im Mai das Tageszimmer für sechs Nächte reserviert habe.

Aus diesen Aussagen und Vorbringen zeigt sich für den Senat, dass die (übermäßige) Nutzung des ...zimmers gleich nach der Rückkehr des Antragstellers Thema gewesen ist.

Der Antragsteller erwähnt in seinem Antrag, die Entscheidung der Firmenleitung ihn zu kündigen, sei bereits zu einer Zeit, als er noch unter Kündigungsschutz gestanden sei, gefallen. Dies deckt sich auch mit den Darstellungen der Antragsgegnerin. Vom Antragsteller wurde vermutet, er sei wegen seiner Väterkarenz unerwünscht gewesen. Die Antragsgegnerin konnte jedoch für den Senat nachvollziehbar schildern, dass es bereits vor der ersten Karenz Probleme gegeben hat, die damals zur Kündigung geführt hätten. Aufgrund der Karenz war zunächst von dieser abgesehen worden. Nach der Rückkehr des Antragstellers wurde die erste Möglichkeit genutzt um das Dienstverhältnis zu beenden. Dies ist für den Senat in der schon vor der ersten Karenz rückgemeldeten, schlechten Arbeitsleistung des Antragstellers und der Problematik im Zusammenhang mit dem ...zimmer begründet.

Die Schilderungen von Frau Mag.a (FH) B und des Betriebsratsvorsitzenden über den Umgang mit Karenzen im Betreib untermauern weiter die Argumentation der Antragsgegnerin, die Inanspruchnahme von Väterkarenz habe kein Problem dargestellt. Demnach seien andere Mitarbeiterinnen nach der Karenz problemlos zurückgekehrt. Auch die glaubhaft geschilderte Fluktuation und der Personalmangel unterstreichen diese Behauptung der Antragsgegnerin. Frau Mag.a (FH) B schilderte die Situation folgendermaßen: „Und es ist eigentlich überhaupt kein Problem, wenn jetzt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in Karenz gehen würde, denn es entsteht eine Lücke, die ja ohnehin fortlaufend geschlossen werden muss. [...] Ob ich jetzt eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter mehr rekrutieren muss, um diese Karenzposition in der Zeit auszugleichen, macht de facto keinen Unterschied. Und umgekehrt, wenn Mitarbeiter aus der Karenz zurückkommen, können diese sofort wieder Vollzeit eingesetzt werden, weil ja sowieso eine Lücke da ist [...]."

Abschließend ist zu bemerken, dass nach Auffassung des Senates im vorliegenden Fall vielmehr arbeitsrechtliche Fragen in Zusammenhang mit dem korrekten Ablauf und dem Motiv der Kündigung im Vordergrund gestanden sind. Die Frage, ob die Kündigung etwa im Hinblick auf die in Anspruch genommenen Übernachtungen des Antragstellers als Motivkündigung nach § 105 Abs. 3 Z 1 lit. i ArbVG3 zu werten ist, liegt jedoch – mangels Bezug zum GlBG – nicht im Zuständigkeitsbereich des erkennenden Senates.

Der Antragsgegnerin ist es daher gelungen dem Senat nachvollziehbar und glaubwürdig darzulegen, dass für die ausgesprochene Kündigung kein vom GlBG verpöntes Motiv ausschlaggebend war.

Es liegt somit keine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GlBG vor.

Wien, 9. August 2017

Dr.in Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK

1 Vgl. z.B. VfSlg. 19.321.

2 OGH 25.10.2011, 9ObA78/11b mwN.

3 Laut dieser Bestimmung kann eine Kündigung angefochten werden, wenn diese wegen offenbar nicht unberechtigter Geltendmachung vom Arbeitgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer erfolgt ist.

Zuletzt aktualisiert am

05.10.2017

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, https://www.bmgf.gv.at/home/GK

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at