jusline®
»» Recht. Schnell

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

§ 80 GAG 2005

GAG 2005 - Gemeindeangestelltengesetz 2005

Berücksichtigter Stand der Gesetzgebung: 07.10.2024

1. (1)Nach mindestens fünfjähriger ununterbrochener Dienstzeit bei der Gemeinde kann das Dienstverhältnis durch den Dienstgeber nur mehr mit Angabe des Grundes gekündigt werden. Gründe, die den Dienstgeber zur Kündigung berechtigen, sind insbesondere:
    1. a)ein aufgrund eines ärztlichen Gutachtens festgestellter Mangel der körperlichen oder geistigen Eignung;
    2. b)nicht aufgewiesener Arbeitserfolg im Sinne einer Leistungsbeurteilung nach§ 63 Abs. 1 lit. a;
    3. c)gröblich pflichtwidriges dienstliches oder außerdienstliches Verhalten;
    4. d)Erreichen des Regelpensionsalters;
    5. e)Bedarfsmangel, der voraussichtlich länger als ein Jahr dauert, sofern der Gemeindeangestellte nicht bereits das 50. Lebensjahr vollendet und das Dienstverhältnis mindestens zehn Jahre gedauert hat;
    6. f)im Fall der Auflösung eines Gemeindeverbandes, wenn dieser Dienstgeber ist und kein Betriebsübergang stattfindet.
2. (2)Eine Kündigung ist rechtsunwirksam, wenn erwiesen ist oder die Umstände eindeutig erkennen lassen, dass sie hauptsächlich deshalb erfolgt ist, weil der Gemeindeangestellte einer bestimmten rechtlich zulässigen Organisation politischer oder anderer Art angehört oder nicht angehört, eine rechtlich zulässige Tätigkeit als Amtsträger oder politischer Mandatar ausübt oder gesetzliche oder vertragliche Rechte geltend gemacht hat.
3. (3)Vom Zeitpunkt der Zustellung des besonderen Einberufungsbefehles oder der allgemeinen Bekanntmachung der Einberufung bis zum Ablauf eines Monates nach Beendigung des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes kann das Dienstverhältnis eines Gemeindeangestellten rechtswirksam nicht gekündigt werden. Dauert der Präsenz- oder Ausbildungsdienst weniger als zwei Monate, so tritt an die Stelle der Frist von einem Monat eine solche in der Dauer der Hälfte des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes. Der Gemeindeangestellte hat jedoch keinen Anspruch auf Kündigungsschutz, wenn er der im § 12 vorgeschriebenen Meldepflicht nicht rechtzeitig nachgekommen ist. Der Lauf von Kündigungsfristen bei Kündigungen durch den Dienstgeber wird durch den Präsenz- oder Ausbildungsdienst gehemmt. Die Hemmung beginnt mit dem Tag des Antrittes des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes und endet mit dem Tag der Entlassung aus dem Präsenz- oder Ausbildungsdienst. Diese Bestimmungen gelten für den Zivildienst sinngemäß.
4. (4)Gemeindeangestellte können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Niederkunft rechtswirksam nicht gekündigt werden, es sei denn, dass dem Dienstgeber die Schwangerschaft bzw. die Niederkunft nicht bekannt ist. Eine Kündigung ist auch rechtsunwirksam, wenn die Tatsache der Schwangerschaft bzw. Niederkunft binnen fünf Arbeitstagen nach Zustellung der Kündigung dem Dienstgeber bekannt gegeben wird. Wendet die Gemeindeangestellte die Tatsache ihrer Schwangerschaft bzw. Niederkunft während der vorstehenden Frist ein, so hat sie gleichzeitig durch eine Bestätigung des Arztes die Schwangerschaft oder die Vermutung der Schwangerschaft nachzuweisen oder die Geburtsurkunde des Kindes vorzulegen. Kann die Gemeindeangestellte aus Gründen, die nicht von ihr zu vertreten sind, die Fünftagefrist nicht einhalten, so gilt die Bekanntgabe als rechtzeitig erstattet, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Hat die Gemeindeangestellte zugunsten des Vaters auf Karenz verzichtet oder keine Teilzeitbeschäftigung

vereinbart, so beginnt der Kündigungsschutz bei Inanspruchnahme einer Karenz oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung der Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung. Nimmt die Gemeindeangestellte bei Teilung ihre Karenz im Anschluss an eine Karenz des Vaters in Anspruch oder nimmt sie eine Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an eine Karenz nach diesem Gesetz oder einer gleichartigen österreichischen Rechtsvorschrift oder im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters in Anspruch, so beginnt der Kündigungsschutz mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Karenz, des Karenzteiles oder der Teilzeitbeschäftigung. Die vorstehenden Bestimmungen sind auf eine Karenz nach § 39 Abs. 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft die Mitteilung von der Annahme an Kindes statt oder von der Übernahme in Pflege tritt; in beiden Fällen muss mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung einer Karenz verbunden sein.

5. (5)Ein Gemeindeangestellter, welcher eine Frühkarenz nach § 39, eine Elternkarenz nach den §§ 40 bis 43 oder einer Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes nach § 45 in Anspruch nimmt, darf nicht gekündigt werden. Der Kündigungsschutz beginnt mit Antragstellung, jeweils jedoch frühestens vier Monate vor dem Antritt, und endet vier Wochen nach dem Ende der Karenz, des jeweiligen Karenzteiles oder der Teilzeitbeschäftigung. Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung endet der Kündigungsschutz jedenfalls vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes.
6. (6)Der Gemeindeangestellte darf ab Stellung eines Antrages auf Gewährung einer Familienhospizkarenz gemäß§ 38 bis zum Ablauf von vier Wochen nach deren Ende rechtswirksam nicht gekündigt werden.
7. (7)Eine Klage, mit der die Kündigung durch den Dienstgeber angefochten oder mit der die Feststellung auf Fortbestand des Dienstverhältnisses begehrt wird, ist vom Dienstnehmer binnen einer Frist von einem Monat einzubringen.

*) Fassung LGBl.Nr. 32/2012, 37/2023

In Kraft seit 13.07.2023 bis 30.06.2024

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