In Kürze

Kündigungen werden von Arbeitnehmer/innen immer häufiger mit der Behauptung bekämpft, es handle sich dabei um eine unzulässige Vergeltungsmaßnahme des Arbeitgebers. Diese Behauptungen sind oft haltlos, können aber für Unternehmen sehr unangenehme Folgen haben, wie etwa die Wiedereinstellung, finanzielle Einbußen und Imageschäden.

Inhalt

Wo liegt das Problem?

Wie reagieren bei Gerichtsverfahren?

Wie können Gerichtsverfahren vermieden bzw. gewonnen werden?

Wo liegt das Problem?

Wenn Arbeitnehmer/innen während des Arbeitsverhältnisses berechtigte Forderungen aufstellen (z.B. nach offenem Entgelt) oder Missstände aufzeigen (z.B. in einer Whistleblower-Meldung), sollen sie nicht Gefahr laufen, vom Arbeitgeber aus "Rache" gekündigt zu werden. Das Gesetz sieht daher vor, dass eine derartige „Vergeltungskündigung“ bei Gericht bekämpf werden kann. Gewinnt ein/e Arbeitnehmer/in vor Gericht, ist die Kündigung unwirksam und der/die Arbeitnehmer/in ist wieder einzustellen. Zusätzlich drohen Verwaltungsstrafen von bis zu EUR 40.000, wenn die Kündigung zur Vergeltung der Erstattung einer Whistleblower-Meldung ausgesprochen wurde.

Dieser – an sich sinnvolle – gesetzliche Schutz wird aber zunehmend von Arbeitnehmer/innen ausgenützt, indem sie ihre Kündigung bei Gericht mit der pauschalen und oft unberechtigten Behauptung anfechten, die Kündigung stelle eine unzulässige Vergeltungsmaßnahme dar. Oftmals ist diese Behauptung mit einem Vorwurf der Diskriminierung bzw. des Mobbings verbunden. Das Problem liegt hier vor allem darin, dass Arbeitnehmer/innen diese Behauptung vor Gericht nicht beweisen, sondern lediglich „glaubhaft“ machen müssen. Die Behauptung muss also nur irgendwie nachvollziehbar sein, was ein erheblicher Anreiz für Arbeitnehmer/innen ist, eine „Vergeltungskündigung“ vorschnell und präventiv zu behaupten. Dies bringt Arbeitgeber in eine heikle Situation.

Wie reagieren bei Gerichtsverfahren?

Arbeitgeber müssen sich in einem Gerichtsverfahren dann gegen diese Behauptungen zur Wehr setzen, indem sie konkret darlegen und beweisen, dass nicht eine Vergeltung, sondern ein anderes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war. Andere Motive sind vor allem wirtschaftliche Gründe, beispielsweise der Wegfall des Arbeitsplatzes aufgrund einer weitreichenden Restrukturierung. Auch Leistungs- oder Verhaltensdefizite können andere (zulässige) Motive für die die Kündigung sein.

Obwohl für eine rechtswirksame Kündigung also kein Grund angegeben werden muss, sollten Arbeitgeber für den Fall einer behaupteten Vergeltungskündigung objektive Gründe für die Kündigung parat haben. Empfohlen wir daher, die Kündigungsgründe bereits vor Ausspruch der Kündigung gut zu dokumentieren, um für den Fall eines Gerichtsverfahrens gewappnet zu sein.

Arbeitnehmer/innen können Kündigungen wegen einer angeblichen Vergeltung grundsätzlich binnen 14 Tagen bei Gericht anfechten. Behauptet ein/e Arbeitnehmer/in, wegen der Erstattung einer Whistleblowing-Meldung gekündigt worden zu sein, gibt es keine festgeschriebene Frist für eine gerichtliche Anfechtung.

Wie können Gerichtsverfahren vermieden bzw. gewonnen werden?

Um Gerichtsverfahren zu vermeiden oder - falls schon eine Klage vorliegt - zu gewinnen, empfehlen wir Folgendes:

- Prüfen Sie, ob betroffene Arbeitnehmer/innen kürzlich eine arbeitsrechtliche Forderung geäußert haben.
- Prüfen Sie, ob betroffene Arbeitnehmer/innen kürzlich eine Whistleblower-Meldung erstattet haben.
- Stellen Sie sicher, dass Forderungen bzw. Whistleblower-Meldungen ausreichend überprüft wurden.
- Stellen Sie sicher, dass die Kündigung in keinem inhaltlichen Zusammenhang mit der Forderung bzw. Erstattung der Whistleblower-Meldung liegt.
- Stellen Sie sicher, dass zwischen Erhebung einer Forderung bzw. Erstattung einer Whistleblower-Meldung und dem Ausspruch der Kündigung ein längerer Zeitraum liegt.
- Stellen Sie sicher, dass objektive Gründe für die Kündigung vorliegen und diese auch nachgewiesen werden können.

© 2024 Baker & McKenzie | 2

Ansprechpersonen

Philipp Maier
Partner
philipp.maier@bakermckenzie.com

Silvia Katharina Samek
Associate
silvia.samek@bakermckenzie.com

© 2024 Baker & McKenzie. **Ownership:** This site (Site) is a proprietary resource owned exclusively by Baker McKenzie (meaning Baker & McKenzie International and its member firms, including Baker & McKenzie LLP). Use of this site does not of itself create a contractual relationship, nor any attorney/client relationship, between Baker McKenzie and any person. **Non-reliance and exclusion:** All information on this Site is of general comment and for informational purposes only and may not reflect the most current legal and regulatory developments. All summaries of the laws, regulation and practice are subject to change. The information on this Site is not offered as legal or any other advice on any particular matter, whether it be legal, procedural or otherwise. It is not intended to be a substitute for reference to (and compliance with) the detailed provisions of applicable laws, rules, regulations or forms. Legal advice should always be sought before taking any action or refraining from taking any action based on any information provided in this Site. Baker McKenzie, the editors and the contributing authors do not guarantee the accuracy of the contents and expressly disclaim any and all liability to any person in respect of the consequences of anything done or permitted to be done or omitted to be done wholly or partly in reliance upon the whole or any part of the contents of this Site. **Attorney Advertising:** This Site may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. To the extent that this Site may qualify as Attorney Advertising, PRIOR RESULTS DO NOT GUARANTEE A SIMILAR OUTCOME. All rights reserved. The content of the this Site is protected under international copyright conventions. Reproduction of the content of this Site without express written authorization is strictly prohibited.