

# KAPITEL 4

## Der Kündigungsschutz

### §1. Allgemeines

#### 476.

Bestimmte Arbeitnehmer erhalten einen Schutz um ihre Unabhängigkeit gegenüber dem Arbeitgeber zu wahren. Dies ist vor allem der Fall für die Vorbeugungsberater (siehe G. 20.12.2002), die Vertrauensärzte der Krankenkassen (siehe Art. 154 Koord. G. 14.7.12994 über die KIV und KE Nr. 35 vom 20.7.1967) und für die Professoren der freien Universitäten.

Das Personal des freien subsidierten Unterrichtswesens besitzt ebenfalls ein „Statut“, das den im Arbeitsrecht enthaltenen Schutz verstärkt.

Kollektive Abkommen verstärken die Stabilität der Beschäftigung der Arbeitnehmer bestimmter Sektoren oder bestimmter Unternehmen.

#### 477.

Das Gesetz hat einen Kündigungsschutz eingerichtet um dem Arbeitnehmer einige soziale Rechte zu wahren. Hierbei handelt es sich nicht um ein Kündigungsverbot. Einerseits steht es dem Arbeitgeber frei, aus gültigen Gründen, außerhalb der geschützten Umstände, zu entlassen. Andererseits muss eine unregelmäßige Kündigung nicht zu einer erzwungenen Wiedereingliederung führen, sondern zu der Zahlung einer Schutzentschädigung. Die Anhäufung der Schutzfälle führt zu einem allgemeineren Prinzip: das Verbot der Diskriminierungen und des Rechtsmissbrauchs.

#### 478.

Die folgende Tabelle fasst die verschiedenen besonderen Anordnungen zusammen. Der Schutz der Gewerkschaftsmandate wird nachstehend getrennt behandelt.

SITUATION	GESCHÜTZTE PERIODE	ENTSCHÄDIGUNG
Schwangere Arbeitnehmerin (G. 16.03.1971, Art. 40)	Ab dem Zeitpunkt, wo der Arbeitgeber von der Schwangerschaft in Kenntnis gesetzt wurde bis zu einem Monat nach dem Mutterschaftsurlaub.	6 Monate
Umwandlung des Mutterschaftsurlaubs in Vaterschaftsurlaub (KE 17.10.1994, Art. 5)	Ab dem Zeitpunkt, wo der Arbeitgeber von der Umwandlung in Kenntnis gesetzt wurde bis zum Ende des Vaterschaftsurlaubs	3 Monate
Adoptionsurlaub (G. 3.7.1978, Art. 30ter § 4; gültig 1.7.2004)	2 Monate vor Beginn des Urlaubs bis 1 Monat nach dessen Beendigung	3 Monate

SITUATION	GESCHÜTZTE PERIODE	ENTSCHÄDIGUNG
Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit, Recht auf 4/5-Zeit, Arbeitszeitreduz. Arbeitnehmer 50+, Palliativpflege, medizinischer Beistand (G. 22.1.1985, Art. 101)	Ab dem Zeitpunkt des Antrages bis 3 Monate nach der Nutzung dieses Rechtes (oder nach der Ablehnung des Arbeitgebers, wenn es sich um ein KMU unter 10 Arbeitnehmern handelt)	6 Monate
Elternurlaub (KAA Nr. 64, Art. 15)	Ab dem Moment der schriftlichen Mitteilung, d.h. max. 3 Monate vor Beginn des Urlaubs; bis 2 Monate danach. Wurde der Urlaub verlegt, betrifft der Schutz die verlegte Periode. Wird der Urlaub aufgeteilt, beträgt der Schutz 9 Monate nachdem der Urlaub begann oder begonnen hätte wenn er nicht verlegt worden wäre.	6 Monate
Bezahlter Bildungsurlaub (G. 22.1.1985, Art. 118)	Ab dem Antrag bis zum Ende der Ausbildung. Der Arbeitnehmer verliert den Schutz, wenn er die Ausbildung unterbricht oder wenn er das Anrecht auf den Bildungsurlaub verliert weil er einer lukrativen Tätigkeit während seines Urlaubs nachgegangen ist.	3 Monate
Politischer Urlaub (G. 19.7.1976, Art. 5)	Ab dem Moment, wo der Arbeitgeber verständigt wurde bis - 6 Monate nach dem Ende des Mandats, wenn der Arbeitnehmer gewählt wurde; - 3 Monate nach den Wahlen, wenn er nicht gewählt wurde.	6 Monate
Militärdienst (G. 3.7.78, Art.38 § 3, 39 § 2)	Ab dem Moment, wo der Arbeitgeber informiert wurde über das Einberufungsdatum bis 1 Monat nach der Beendigung des Dienstes	Lohn der Periode während der der Arbeitnehmer nicht beschäftigt war aufgrund der Kündigung. Mit einem Maximum von 3 Monaten für die Arbeiter, 6 Monate für die Angestellten.

SITUATION	GESCHÜTZTE PERIODE	ENTSCHÄDIGUNG
<p>Diskriminierungen : Arbeitnehmer, die eine Klage eingereicht haben oder für die die Arbeitsinspektion interveniert ist oder für die ein Gerichtsverfahren eingeleitet wurde (G. 25.2.2003, Art. 21; aufgrund dieser Anordnung gilt dieser Schutz ebenfalls für Klagen in Bezug zum Gesetz „Anti-Rassismus“ (G. 30.7.1981); s. auch G. 7.5.1999 (Behandlungsgleichheit Männer-Frauen), Art. 23; KAA Nr. 24 15.10.1975 (Lohn-gleichheit Männer-Frauen)</p>	<p>Keine Begrenzung, aber Beweislast für den Arbeitgeber bei Kündigung: - innerhalb von 12 Monaten ab der Klage; - wenn ein Gerichtsverfahren eingeleitet wurde: bis 3 Monate nach dem Urteilspruch</p>	<p>- Entw. pausch. Entschädigung von 6 Monatslöhnen - oder wirklicher Schaden Der Arbeitnehmer oder Gewerkschaft muss innerhalb von 30 Tagen nach Kündigung die Wiedereingliederung per Einschreiben beantragen. Die Entschädigung wird gezahlt, wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb von 30 Tagen nach dem Antrag wieder eingliedert. Kein Antrag auf Wiedereingliederung ist notwendig, wenn: - die Diskriminierung vom Gericht anerkannt wurde; - der Arbeitnehmer den Vertrag aus schwerwiegenden Gründen unterbrochen hat.</p>
<p>Belästigung (siehe Art. 32tredecies, G. 4.8.1996, sowie die Erläuterungen zur moralischen oder sexuellen Belästigung oder zur Gewalt am Arbeitsplatz in diesem Handbuch)</p>	<p>Siehe „Diskriminierungen“</p>	<p>Siehe „Diskriminierungen“</p>
<p>Arbeitszeit Arbeitnehmer, der seine Bemerkungen macht über die Abänderung der Arbeitsregelung im Falle der Einführung des variablen Stundenplanes und Verrechnung der Arbeitszeit auf Jahresbasis (G. 8.4.1965, Art. 12ter)</p>	<p>6 Monate ab dem Moment der Hinterlegung der Bemerkungen in das Register</p>	<p>6 Monate</p>
<p>Neue Technologien Arbeitgeber, der die Information und Beratung, die im Kollektivabkommen Nr. 39 vom 13.12.83 vorgesehen sind, nicht beachtet hat.</p>	<p>Keine Begrenzung, aber Beweislast des Arbeitgebers ab dem Tag, an dem die Information hätte gegeben werden müssen bis 3 Monate nach Anwendung der neuen Technologie.</p>	<p>3 Monate</p>

## §2. Delegierte des Betriebsrates, des Ausschusses für Gefahrenverhütung und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Kandidaten für Sozialwahlen

(Gesetz vom 19.03.1991, B.St. 29.03.1991) (siehe auch die Broschüre „Das Statut der Arbeitnehmervertreter, der Gewerkschaftsdelegierten und der Kandidaten bei den Sozialwahlen“, die die GSC herausgegeben hat)

### A. GRUNDSÄTZE

#### 479.

Im Gegenteil zu dem, was häufig gesagt wird, will das Gesetz den Delegierten keine ungeheuren Privilegien gewähren; es zielt lediglich darauf ab, Diskriminierungen, die ihnen aufgrund ihres gewerkschaftlichen Engagements entstehen könnten, zu vermeiden. Deshalb verbietet es, Delegierte des Betriebsrates oder des Ausschusses für Gefahrenverhütung und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie die Kandidaten für die Sozialwahlen zu entlassen, außer aus schwerwiegenden Gründen, die vom Gericht anerkannt wurden oder aus wirtschaftlichen Gründen, die von der paritätischen Kommission anerkannt wurden.

Es sieht ebenfalls den Schutz vor Versetzungen vor.

Wird einer ungesetzmäßigen Entlassung gleichgestellt :

- die einseitige Änderung der Arbeitsbedingungen;
- der schwerwiegende Grund seitens des Arbeitgebers;
- bestimmte Verfehlungen des Arbeitgebers, die zeigen, dass dieser den Arbeitsvertrag beenden will.

#### 480.

Dieser Schutz beginnt 30 Tage vor dem Tag des Aushangs des Datums der Sozialwahlen, also vor der offiziellen Hinterlegung der Kandidaturen. Die Delegierten (effektiv und Ersatz) bleiben bis zum Ende ihres Mandates geschützt, d.h. im Prinzip bis zur Einsetzung der Organe, die aus der nachfolgenden Sozialwahl hervorgehen.

Die gleiche Regel gilt für die Nichtgewählten, jedoch unter zwei Vorbehalten:

- für die nicht gewählten Kandidaten, die bei den vorherigen Wahlen schon einmal ihre Kandidatur stellten ohne gewählt worden zu sein, ist der Schutz auf zwei Jahre nach Aushang der Wahlergebnisse begrenzt;
- der Schutz endet, wenn der Kandidat nicht mehr die Wahlbedingungen erfüllt.

### B. DAS VERSETZUNGSVERBOT

#### 481.

Während der Schutzperiode kann der Arbeitgeber nicht einseitig beschließen, den Kandidaten oder Delegierten in einen anderen Betrieb der selben juristischen Einheit zu versetzen. Für die Delegierten würde dies in der Tat den Verlust ihres Mandates bedeuten. Eine Versetzung ist nur in zwei Fällen erlaubt :

- wenn der betroffene Delegierte oder Kandidat vorher seine schriftliche Einwilligung gegeben hat;
- wenn die zuständige paritätische Kommission vorher die durch den Arbeitgeber an-

gegebenen Gründe wirtschaftlicher oder technischer Art für die Versetzung anerkennt. In allen anderen Fällen kann sich der Arbeitnehmer auf Vertragsbruch berufen. Wenn jedoch die paritätische Kommission die Gründe wirtschaftlicher oder technischer Art anerkannt hat, kann sich der Arbeitnehmer dennoch auf Vertragsbruch berufen, unter der Bedingung, dass die Versetzung als eine einseitige Änderung der Arbeitsbedingungen angesehen werden kann.

## C. KÜNDIGUNG AUS SCHWERWIEGENDEN GRÜNDEN

### 482.

Will der Arbeitgeber einen geschützten Arbeitnehmer aus schwerwiegenden Gründen entlassen, muss er eine umfangreiche Prozedur befolgen, die folgende Phasen beinhaltet:

- a. der Arbeitgeber muss die Prozedur innerhalb von 3 Werktagen, nachdem er die als schwerwiegenden Grund angegebenen Fakten kennt, aufnehmen, indem er es vor den Vorsitzenden des Arbeitsgerichtes bringt und den Arbeitnehmer und seine Gewerkschaftsorganisation per Einschreiben informiert;
- b. ab diesem Moment beginnt eine Verhandlungsperiode von 5 Werktagen, während der die Parteien getrennt vor dem Vorsitzenden des Arbeitsgerichtes erscheinen, während der man aber auch von den Parteien erwartet, dass sie versuchen unter sich zu einer Einigung zu finden;
- c. wenn diese Verhandlungen nichts ergeben und eine Schlichtung des Vorsitzenden des Arbeitsgerichtes direkt nach der Verhandlungsperiode ergebnislos bleibt, muss der Arbeitgeber beschließen, ob er das eigentliche Gerichtsverfahren einleitet.
- d. entschließt er sich dazu, die Sache weiter zu verfolgen, kommt diese entsprechend den gewöhnlichen Prozeduren vor das Arbeitsgericht. Das Gesetz sieht jedoch bezüglich der Fristen und der Berufung besondere Regelungen vor, damit die Prozedur so schnell wie möglich abläuft.

### 483.

Solange muss der Vertrag weiterhin normal erfüllt werden. Erst nach Beginn des Verfahrens kann eine Vertragsunterbrechung in Frage kommen. Für die nicht-gewählten Kandidaten trifft der Arbeitgeber einseitig den Beschluss. Für die effektiven und Ersatzdelegierten beschließt der Vorsitzende des Arbeitsgerichtes, ob der Vertrag unterbrochen wird oder nicht. Die Vertragsunterbrechung hat die Mandatsunterbrechung zur Folge. Ist die Vertragsunterbrechung beschlossen, hat der Arbeitnehmer Anrecht auf Arbeitslosenunterstützung und der Arbeitgeber muss ihm die Differenz zu seinem Nettolohn überweisen. Tut er dies nicht, übernimmt der Betriebsschließungsfonds die Zahlung (und lässt sie sich danach vom Arbeitgeber zurückerstatten). Die Vertragsunterbrechung mit Aufrechterhaltung des Nettolohnes läuft bis zum Ende des Verfahrens.

### 484.

Dann gibt es zwei Möglichkeiten: Der schwerwiegende Grund wird anerkannt oder nicht. Wird er nicht anerkannt, kann der Arbeitgeber keine Kündigung vornehmen. War der Vertrag unterbrochen, muss er den geschützten Arbeitnehmer wieder einstellen. Wird der schwerwiegende Grund anerkannt, kann der Arbeitgeber frei entscheiden, den Vertrag fristlos zu beenden.

## D. KÜNDIGUNG AUS WIRTSCHAFTLICHEN GRÜNDEN

### 485.

Hat der Arbeitgeber die Absicht, sich auf Gründe wirtschaftlicher oder technischer Art zu berufen, muss er sie zuerst der paritätischen Kommission zwecks Abschätzung unterbreiten, die sich innerhalb von zwei Monaten dazu äußern muss.

Wenn die paritätische Kommission die angegebenen Gründe anerkennt, dann kann der Arbeitgeber kündigen. Er muss jedoch die normalen Kündigungsfristen berücksichtigen und die vorgesehenen Kündigungsentschädigungen überweisen.

Verwirft die paritätische Kommission die angegebenen Gründe, kann der Arbeitgeber nicht kündigen.

Äußert sich die paritätische Kommission nicht innerhalb von zwei Monaten, muss man drei Möglichkeiten unterscheiden :

- wenn es sich um eine Betriebsschließung handelt, kann der Arbeitgeber Entlassungen vornehmen, unter Vorbehalt des Rechtes des Arbeitnehmers, das Arbeitsgericht zu fragen, den Beschluss zu treffen, dass die Betriebsschließung nicht auf wirtschaftliche oder technische Gründe zurückzuführen ist;
- wenn es sich um die Schließung einer Abteilung oder die Kündigung einer bestimmten Personalkategorie handelt, muss der Arbeitgeber zuerst beim Arbeitsgericht die Anerkennung der angegebenen Gründe erzielen;
- andere Gründe wirtschaftlicher oder technischer Art können vom Arbeitsgericht nicht mehr als gültig anerkannt werden und der Arbeitgeber kann also geschützte Arbeitnehmer nicht entlassen.

### 486.

Obschon das Gesetz von 1991 keine Ausnahme in dieser Materie vorsieht, ist es nun erlaubt, dass im Falle des Konkurses die Konkurserklärung zur Beendigung der wirtschaftlichen Tätigkeit des Unternehmens führt und daher zu der Möglichkeit für den Verwalter, die Arbeitsverträge zu beenden ohne die Anerkennung der wirtschaftlichen Gründe durch die paritätische Kommission zu beantragen. Diese Lösung wurde schon durch den Kassationshof und den Schiedsgerichtshof ausdrücklich in 2005 im Gesetz über die Konkurse bestätigt. Der Konkursverwalter darf die Arbeitnehmer nicht diskriminierend behandeln.

## E. WIEDEREINSTELLUNG UND SCHUTZENTSCHÄDIGUNG

### 487.

Im Falle der Entlassung, die im Widerspruch zu den vorher angeführten Verordnungen steht, können der Arbeitnehmer oder seine Gewerkschaft seine Wiedereingliederung verlangen. Dieser Antrag muss per Einschreiben innerhalb von 30 Tagen ab Bekanntgabe der Entlassung gestellt werden. Wenn der Arbeitgeber den Arbeiter wieder eingliedert, zahlt er ihm den verlorenen Lohn und er regelt die Situation hinsichtlich der ONSS. Der Arbeiter nimmt sein Mandat wieder auf.

### 488.

Wird die Wiedereingliederung nicht beantragt, hat der unrechtmäßig entlassene Arbeitnehmer Anrecht auf eine Entschädigung von:

- 2 Jahreslöhnen, wenn der Arbeitnehmer weniger als 10 Betriebsjahre hat;

- 3 Jahre, wenn er mindestens 10 aber weniger als 20 Betriebsjahre hat;
- 4 Jahre, wenn er mindestens 20 Betriebsjahre hat.

**489.**

Wurde die Wiedereingliederung beantragt, aber vom Arbeitgeber abgelehnt, hat der Arbeitnehmer Anrecht auf die oben erwähnte Entschädigung und darüber hinaus auf den Lohn für die restliche Periode der Mandate, die aus den Wahlen hervorgehen, an denen er teilgenommen hat.

**490.**

Die gleichen Entschädigungen müssen gezahlt werden, ohne dass die Wiedereingliederung beantragt werden muss:

- wenn der Arbeitnehmer den Vertrag beendet aufgrund eines schwerwiegenden Fehlers des Arbeitgebers;
- wenn der Arbeitgeber nicht das Gerichtsurteil respektiert, das die Fortsetzung des Vertrages während der Prozedur der Anerkennung des schwerwiegenden Grundes fordert (siehe oben).

**491.**

Im besonderen Fall, wo die Entlassung bekannt gegeben worden ist oder der Vertrag vor der Vorstellung der Kandidaturen abgebrochen wurde:

- die Frist von 30 Tagen, um die Wiedereingliederung zu verlangen, tritt am Tag der Vorstellung der Kandidaten in Kraft;
- ein Wiedereingliederungsantrag ist unentbehrlich um sogar einen Teil der Entschädigung zu erhalten.

**492.**

Die Schutzentschädigung muss gezahlt werden, unbeschadet einer:

- höheren Kündigungsentschädigung
- anderer Schadenssätze für materielle oder moralische Schäden.

### §3. Die Gewerkschaftsdelegierten

---

**493.**

Der Schutz der Gewerkschaftsdelegierten wird in einem Kollektivabkommen, das ihr Statut festlegt, bestimmt.

In Ermangelung eines Abkommens auf Ebene eines Sektors oder eines Unternehmens wird das Kollektivabkommen Nr. 5 vom 24. Mai 1971, das im Landesrat der Arbeit getätigt wurde, angewandt. Dieses Abkommen sieht u.a. vor, dass der Gewerkschaftsdelegierte nicht aus Gründen entlassen werden kann, die mit der Ausübung seines Mandates zusammenhängen.

**494.**

Außer bei schwerwiegenden Gründen muss der Arbeitgeber, der einen Gewerkschaftsdelegierten zu entlassen beabsichtigt, die Gewerkschaftsdelegation und -organisation vorher davon in Kenntnis setzen.

Die Gewerkschaftsorganisation hat dann 7 Tage Zeit, um die Entlassung abzulehnen. Äußert sie sich nicht, geht man davon aus, dass sie die Entlassung annimmt. Gibt sie

jedoch Antwort, kann eine der beiden Parteien den betreffenden Fall der paritätischen Kommission zwecks Beurteilung übermitteln. Entscheidet diese nicht innerhalb von 30 Tagen, wird der Streitfall vor das Arbeitsgericht gebracht.

**495.**

Eine Entschädigung von 1 Jahreslohn ist zu entrichten:

- wenn die Verfahrensprozedur nicht eingehalten wurde;
- wenn der Arbeitgeber Entlassungen ausspricht, ohne dass die Paritätische Kommission oder das Gericht die Gründe der Entlassung angenommen hat oder eine Entlassung ausspricht aus Gründen, die vom Gericht als unbegründet erachtet werden;
- wenn der Arbeitnehmer aus schwerwiegenden Gründen seitens des Arbeitgebers den Vertrag kündigt.

**496.**

In den Unternehmen, die keinen Ausschuss für die Gefahrenverhütung und die Sicherheit am Arbeitsplatz haben, übernimmt die Gewerkschaftsdelegation die Aufgaben des Ausschusses (G. 4.8.1996, Art. 52). In diesen Unternehmen genießt die Gewerkschaftsdelegation den Kündigungsschutz wie er im Gesetz vom 19.3.1991 vorgesehen ist (obenstehend, §1). Dieser Schutz beginnt am Anfang der Mission und endet, wenn ein AGS eingesetzt ist.

## §4. Transnationale Konzertierungsorgane

**497.**

Die Arbeitnehmervertreter in den europäischen Betriebsräten oder in den Verhandlungs- und Konzertierungsprozeduren innerhalb der europäischen Kooperativgesellschaft genießen den gleichen Schutz wie die Mitglieder der belgischen Betriebsräte.