

# TIPPSkompakt PARTNER-TREUHAND

05/2019

Aktuelles aus der Lohnverrechnung

Wann ist eine Kündigung sozialwidrig?

## GEKÜNDIGT MIT 50plus

Arbeitnehmer über 50 Jahre können gekündigt werden. Die Kündigung kann aber wegen Sozialwidrigkeit vor Gericht angefochten werden.

### KÜNDIGUNG ANFECHTEN?

Geschützt werden Mitarbeiter in Betrieben ab fünf Mitarbeitern und wenn das Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate angedauert hat. Eine Kündigungsanfechtung ist nur in betriebsratspflichtigen/-fähigen Betrieben möglich. Stimmt der Betriebsrat im Vorfeld der Kündigung zu, so stehen die Chancen für eine Anfechtung schlecht. Bei der Beurteilung der Sozialwidrigkeit sind der Umstand einer langen Betriebszugehörigkeit (ab 10 Jahre) und die zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess zu berücksichtigen.

Die Chancen für eine Anfechtung stehen gut, wenn der Arbeitgeber keine wirtschaftlichen oder persönlichen Gründe (mangelnde Auftragslage, Rationalisierung, Pflichtverletzung, erhebliche Minderleistung, etc.) für die Kündigung geltend machen kann. Grundsätzlich gilt: Je besser der Job und je höher das Gehalt, desto größer die Chance einer Anfechtung.

In eigener Sache:

### Vereinfachung der Lohnverrechnung (mBGM)

Die Umstellung auf den monatlichen Beitragsgrundlagennachweis ist bei der GKK noch nicht fehlerfrei umgesetzt. Es entstehen zeitlich erhebliche Mehraufwände aufgrund der Abstimmungsarbeiten („Clearingfälle“). Diese Fehlermeldungen liegen nicht in unserem Verantwortungsbereich und passieren trotz richtiger Einreichung der Meldungen.

Aufgetretene Fälle lösen wir in Ihrem Interesse und danken für Ihr Verständnis, wenn wir den dadurch entstandenen Mehraufwand an Sie weiterverrechnen.

### BESSERER SCHUTZ MIT 50?

Der erhöhte Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer gilt seit 01.07.2017. Bei Neueintritten für jene, die das 50. Lebensjahr bei Arbeitsbeginn noch nicht erreicht haben. Bei der Einstellung von über 50jährigen ist zu beachten, dass diese zwar nicht wegen Sozialwidrigkeit wohl aber wegen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz klagen können. Daher ist es wichtig, bereits vor der Einstellung von älteren Dienstnehmern abzuwägen, ob nicht das Risiko eines langwierigen Anfechtungsprozesses im Falle einer Kündigung droht.

In der Praxis erfolgt die Auflösung zwischen Arbeitgeber und langgedienten, älteren Mitarbeitern meist mittels einvernehmlicher Lösung in Verbindung mit einem „Golden Hand Shake“ („Abgangsentschädigung“). Sollte es zu einem Prozess vor dem Arbeitsgericht kommen, liegt die Beweislast im Verfahren beim Dienstnehmer. Verliert der Arbeitgeber den Prozess, kommt es entweder zur Wiedereinstellung samt Nachzahlung des zwischenzeitigen Einkommensverlustes oder zu einer Zahlung in Form eines Vergleichs.



**Partner-Treuhand  
Wirtschaftstreuhand GmbH  
Wirtschaftsprüfungs- und  
Steuerberatungsgesellschaft**

**07242 - 41 601 - 250**

**lohn@partner-treuhand.at**  
Vogelweider Straße 9, 4600 Wels

**PARTNER-TREUHAND  
GRUPPE**

**KOMPETENZZENTRUM**  
für Lohnverrechnung und Arbeitsrecht

**www.partner-treuhand.at**

