



Mag.^a Katharina Lugmayr
Abteilung RECHT

RECHT I STAND: Dezember 2023

BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSSES

Ich möchte mich beruflich verändern – was ist zu tun?

Ein Dienstverhältnis kann auf verschiedene Arten enden – im Nachfolgenden, ein Überblick über die „ordentlichen“ Beendigungsarten:

KÜNDIGUNG:

Grundsätzlich ist eine Kündigung nur bei einem unbefristeten Dienstverhältnis vorgesehen. Eine Kündigung erfolgt immer **einseitig** – entweder durch den Arbeitnehmer (=Arbeitsnehmerkündigung) oder durch den Arbeitgeber (=Arbeitgeberkündigung) und bedarf keiner besonderen Formvorschrift (zu Beweis Zwecken empfehlen wir eine solche immer schriftlich durchzuführen) und die Kündigungserklärung ist Zugangsbedürftig (d. h. es muss lediglich in die „Sphäre“ des Arbeitnehmer oder Arbeitgeber zugehen z. B. Sekretariat)“. Es bedarf keines Kündigungsgrundes und der jeweilige Vertragspartner muss mit der Kündigung auch nicht einverstanden sein. Wurde eine Kündigung ausgesprochen kann diese nicht mehr einseitig zurückgenommen werden – eine „Rücknahme“ der Kündigung müssten beide Parteien gemeinsam vereinbaren!

Was ist bei einer Kündigung zu beachten?

Bei einer Kündigung sind Kündigungsfristen und /-termine einzuhalten.

Begriffserklärung:

- Kündigungserklärung: Mündlicher/Schriftlicher Ausspruch der Kündigung gegenüber dem Arbeitgeber oder Arbeitnehmer.
- Kündigungsfristen: Dies ist die Mindestfrist, die zwischen Zugang der Kündigungserklärung und Kündigungstermin eingehalten werden muss.
- Kündigungstermin: Dies ist der Zeitpunkt, zu dem das Dienstverhältnis endet (also der letzte Tag des Dienstverhältnisses).

KÜNDIGUNGSFRIST

KÜNDIGUNGSERKLÄRUNG

KÜNDIGUNGSTERMIN

Besonderheiten bei Arbeitnehmerkündigung:

- Sperrfrist beim AMS: Bei einer Arbeitnehmerkündigung ist das Arbeitslosengeld für den Arbeitnehmer die ersten 4 Wochen gesperrt. Um die Sperre zu vermeiden empfiehlt sich die Vereinbarung einer einvernehmlichen Auflösung (siehe Infobox „einvernehmliche Auflösung“)
- Abfertigung: Arbeitnehmer nach dem Abfertigungsrecht „alt“ verlieren bei einer Arbeitnehmerkündigung ihre volle Abfertigung. Arbeitnehmer nach dem Abfertigungsrecht „neu“ (Mitarbeiter-Vorsorgekasse) verlieren nicht die Abfertigung - haben aber keinen Auszahlungsanspruch gegenüber der Mitarbeiter-Vorsorgekasse, dh die Abfertigung wird weiterveranlagt.

Besonderheiten bei Arbeitgeberkündigung:

- Postensuchtage: Bei einer Arbeitgeberkündigung sind dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen für die Arbeitssuche 1/5 der wöchentlichen Arbeitszeit als Freizeit zu gewähren (dh der Arbeitnehmer ist für diesen Zeitraum vom Dienst freizustellen, bekommt aber weiterhin sein Entgelt).
- Abfertigung: Arbeitnehmer nach dem Abfertigungsrecht „alt“ bekommen bei Beendigung des Dienstverhältnisses die volle Abfertigung vom Arbeitgeber. Arbeitnehmer nach dem Abfertigungsrecht „neu“ (Mitarbeiter-Vorsorgekasse) haben einen Auszahlungsanspruch gegenüber der Mitarbeiter-Vorsorgekasse.

Hier im Überblick die gesetzlichen Kündigungsfristen und welche Abweichungen davon rechtlich zulässig sind:

ANGESTELLTE § 17 G-ANGG/§ 20 ANGG; ARBEITER § 107 LAG

	AG-KÜNDIGUNG	AN-KÜNDIGUNG
KÜNDIGUNGSFRIST		
	6 Wochen	1 Monat
Ab dem vollendeten 2. Jahr	2 Monate	1 Monat
Ab dem vollendeten 5. Jahr	3 Monate	1 Monat
Ab dem vollendeten 15. Jahr	4 Monate	1 Monat
Ab dem vollendeten 25. Jahr	5 Monate	1 Monat
Zulässige Abweichungen	Verlängerung aber keine Verkürzung möglich	Kann auf max. 6 Monate verlängert werden – jedoch muss die Frist für AG mind. genauso lange sein; Verkürzung im Kollektivvertrag/Betriebsvereinbarung/Dienstvertrag ist zulässig
KÜNDIGUNGSTERMIN		
	Quartalsende Vereinbarung zum: 15. eines Monats oder Monatsletzten zulässig.	Monatsende Günstigeres kann vereinbart werden

Was passiert, wenn die Kündigungsfrist/-termin nicht eingehalten wird (sprich „vorzeitige Auflösung“)?

Eine frist- oder terminwidrige Kündigung beendet das Dienstverhältnis zwar zu dem „vorzeitigen“ Zeitpunkt, es kann aber für den Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer nachfolgende Konsequenzen haben:

Arbeitnehmerkündigung: Hält der Arbeitnehmer die Kündigungsfrist/-termin nicht ein, kann dieser gegenüber dem Arbeitgeber schadenersatzpflichtig werden (etwa wenn das „vorzeitige Fehlen des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz“ dem Arbeitgeber einen Schaden zufügen würde). Darüber hinaus können arbeitsrechtliche Ansprüche verloren/gekürzt werden (z. B. Sonderzahlungen, Urlaubersatzleistung).

Arbeitgeberkündigung: Hält der Arbeitgeber die Kündigungsfrist/-termin nicht ein wird das Dienstverhältnis zum „vorzeitigen“ Zeitpunkt beendet, jedoch hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Kündigungsentschädigung:

- Die Höhe der Kündigungsentschädigung entspricht dem Entgelt, das bei einer ordnungsgemäßen Kündigung zugestanden wäre, also das Entgelt über die Beendigung hinaus. Läuft die Kündigungsentschädigung länger als 3 Monate muss sich der Arbeitnehmer das Entgelt anrechnen lassen, welches er bei einem allfälligen neuen Jobverdienst bzw. verdienen hätte können.

EINVERNEHMLICHE AUFLÖSUNG:

Bei einer einvernehmlichen Auflösung kommen beide Vertragsparteien (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) gemeinsam überein, das Dienstverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu beenden. Bei dieser Beendigungsart müssen keine Kündigungsfristen und Kündigungsfristen beachtet werden! Wurde bereits eine Kündigung ausgesprochen, können beide Vertragsparteien gemeinsam diese in eine einvernehmliche Auflösung umwandeln.

Auflösungsabgabe: Bis zum Jahr 2019 wurde bei einer einvernehmlichen Auflösung eine Auflösungsabgabe fällig – diese

wurde nunmehr abgeschafft d. h. dem Arbeitgeber entstehen keine Kosten durch eine einvernehmliche Auflösung.

Vorteil für den Arbeitnehmer:

- Keine Sperrfrist beim AMS
- Abfertigung alt wird ausbezahlt/ Auszahlungsanspruch bei Abfertigung neu

Vorteil für den Arbeitgeber:

- Gemeinsamer Beendigungszeitpunkt kann festgelegt werden (insb. im Hinblick auf Einschulung von Nachfolger usw.)

Probemonat:

Ein Probemonat darf längstens 1 Monat (bei Lehrlingen: 3 Monate) dauern und muss ausdrücklich im Dienstvertrag vereinbart worden sein. Während des Probemonats kann das Dienstverhältnis einseitig durch den Arbeitnehmer oder Arbeitgeber mit sofortiger Wirkung gelöst werden. Nach Ablauf des Probemonats geht das Dienstverhältnis automatisch in ein unbefristetes (oder sofern vereinbart, befristetes) Dienstverhältnis über. Eine Verlängerung des Probemonats ist absolut unzulässig.

Kündigung des Arbeitnehmers im Krankenstand:

Eine Arbeitgeberkündigung während des Krankenstandes ist zulässig! Jedoch ist der Arbeitgeber verpflichtet, weiterhin die Entgeltfortzahlung (auch über das Dienstverhältnis hinaus) zu leisten. In betriebsratspflichtigen Unternehmen (dh mind. 5 Arbeitnehmer) wäre zu prüfen, ob in diesen Fällen die Kündigung angefochten werden kann. In diesem Fall empfehlen wir umgehend mit unserer Rechtsabteilung Kontakt aufzunehmen!

Befristetes Arbeitsverhältnis:

Ein befristetes Dienstverhältnis endet mit Zeitablauf, weshalb eine Kündigungsmöglichkeit rechtlich nicht vorgesehen ist. Ausgenommen es wurde eine solche Möglichkeit im Dienstverhältnis ausdrücklich zwischen den Vertragsparteien (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) vereinbart. Dabei gilt aber folgendes: Die Kündigungsmöglichkeit muss so gestaltet sein, dass die Länge der Kündigungsfrist zur Dauer des Dienstverhältnisses nicht unverhältnismäßig ist – laut Rechtsprechung war eine 14-tägige Kündigungsfrist bei einem 3,5 Monate dauernden Dienstverhältnis unverhältnismäßig; nicht aber bei einem 6 Monate dauernden Dienstverhältnis.