

Beendigung von Arbeitsverhältnissen



Woran sich die Firma halten muss

AK-Hotline ☎ 05 7799-0

Meine AK. Ganz groß für mich da.



www.akstmk.at



Bei der Auflösung von Arbeitsverhältnissen ist es wichtig, zu wissen, wie man rechtlich richtig vorgeht. Die Broschüre liefert die wichtigsten Eckpfeiler über die Bestimmungen.

Ihr -

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Pessler'.

Josef Pessler
AK-Präsident

BEENDIGUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN UND KÜNDIGUNGS/ENTLASSUNGSANFECHTUNG

Die Art und Höhe Ihrer Ansprüche hängt von der Art der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ab. Damit Sie Ihre Ansprüche überprüfen können, ist es daher wichtig die Beendigungsarten unterscheiden zu können.

A) Beendigungsarten

Lösung in der Probezeit

Während der Probezeit kann ein Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber jederzeit ohne Einhaltung von Frist/Termin und ohne Angabe von Gründen gelöst werden.

Die Probezeit darf maximal einen Monat betragen (Ausnahme bei Lehrlingen: drei Monate). Sie gilt nur, wenn sie zwischen Ihnen und dem Arbeitgeber vereinbart wurde. Vielfach sehen auch Kollektivverträge eine Probezeit vor! Ist in einem Arbeitsvertrag eine Probezeit von mehr als einem Monat vereinbart, gilt der über den ersten Monat hinausgehende Zeitraum in der Regel als befristetes Arbeitsverhältnis.

Ist im Kollektivvertrag eine kürzere Probezeit vorgesehen, gilt der über diese Probezeit hinausgehende Zeitraum in der Regel als befristetes Arbeitsverhältnis.

Achtung

Die Lösung in der Probezeit ist eine eigene Auflösungsart und keine Kündigung. Während der Probezeit gibt es daher keinen Kündigungs- und Entlassungsschutz (Ausnahmen siehe unter Punkt C).

Fristablauf

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses bedarf einer ausdrücklichen Vereinbarung. Ist nichts Gegenteiliges vereinbart, endet ein befristetes Arbeitsverhältnis automatisch mit Ablauf der Befristung.

Um Unklarheiten zu vermeiden sollten Sie dem Arbeitgeber am letzten Tag der Befristung bekannt geben, dass Sie das Arbeitsverhältnis nicht verlängern werden.

Wichtig:

Wurde die Zulässigkeit der Kündigung nicht vereinbart, kann ein befristetes Arbeitsverhältnis während der Befristung nicht gekündigt werden. Eine einvernehmliche Lösung oder Beendigung aus wichtigem Grund (Entlassung, Austritt) ist jedoch auch während der Befristung zulässig.

Einvernehmliche Lösung

Die einvernehmliche Lösung ist eine zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffene Vereinbarung, durch die das Arbeitsverhältnis an einem festgelegten Termin beendet wird. Es sind weder bestimmte Fristen noch Termine einzuhalten.

TIPP:

Aus Beweisgründen sollten Sie eine einvernehmliche Lösung immer schriftlich abschließen!

Achtung

Für Schwangere, Präsenz-, Zivil- und AusbildungsdienerrInnen sowie für Lehrlinge gibt es Schutzvorschriften!

Wichtig:

Haben Sie mit Ihrem Arbeitgeber eine Konkurrenzklausel oder die Rückzahlung von Ausbildungskosten vereinbart, kommt diese auch bei einvernehmlicher Lösung zur Anwendung. Halten Sie daher in einer einvernehmlichen Lösung unbedingt schriftlich fest, dass Ihr Arbeitgeber auf die Einhaltung der vereinbarten Konkurrenzklausel und auf die Rückzahlung allfälliger Ausbildungskosten verzichtet!

Kündigung

Die Kündigung ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung. Sie ist nur wirksam, wenn der Vertragspartner (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer) Kenntnis von ihr erhält. Erst ab diesem Zeitpunkt beginnt die Kündigungsfrist zu laufen.

Eine Zustimmung des Vertragspartners zur Kündigung ist nicht erforderlich. Die Kündigung ist an keine Form gebunden. Sie kann mündlich oder schriftlich ausgesprochen werden.

Achtung!

Verlangt der Arbeitsvertrag/Kollektivvertrag eine besondere Form der Kündigung, zB „Schriftlichkeit bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit“, müssen Sie sich an diese Form halten, da Ihre Kündigung ansonsten als nicht ausgesprochen gilt!

Kündigungstermin ist der Tag, an dem ein Arbeitsverhältnis endet (zB Monatsletzter, Ende der Kalenderwoche,...) und nicht der Tag, an dem die Kündigung ausgesprochen wird! Die **Kündigungsfrist** ist der Zeitraum vom Ausspruch der Kündigung bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses (=Kündigungstermin).

TIPP:

Das Abschicken der Kündigung per Post hat keine rechtlichen Folgen. Erst wenn Ihr Arbeitgeber die Kündigung erhält, beginnt die Kündigungsfrist zu laufen.

Übergeben Sie daher dem Arbeitgeber die Kündigung immer persönlich und lassen Sie sich die Übergabe schriftlich bestätigen!

Wichtig!

Halten Sie die auf Ihr Arbeitsverhältnis anzuwendenden Kündigungsfristen und -termine nicht ein, beendet die Kündigung trotzdem das Arbeitsverhältnis. Sie hat jedoch negative Folgen (zB Verlust der Urlaubersatzleistung für das laufende Urlaubsjahr, viele Kollektivverträge sehen den Entfall von Urlaubs- und Weihnachtsgeld vor, Schadenersatzpflicht gegenüber dem Arbeitgeber,...).

Achtung!

Gemäß Gesetz erhalten Sie Freizeit während der Kündigungsfrist („Postensuchtage“) bei Arbeitgeberkündigung, nicht jedoch bei Arbeitnehmerkündigung (der anzuwendende Kollektivvertrag kann jedoch günstigere

Regelungen enthalten). Sie steht Ihnen nur zu, wenn Sie sie vom Arbeitgeber verlangen!

Entlassung/Austritt

Eine **Entlassung** ist die vorzeitige Auflösung eines Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund durch den Arbeitgeber. Ein **Austritt** ist die vorzeitige Auflösung eines Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund durch den Arbeitnehmer. Das Arbeitsverhältnis endet, sobald der Austritt/die Entlassung dem Vertragspartner gegenüber ausgesprochen wird. Es gibt keine Fristen und Termine.

Der Austritt/die Entlassung ist an keine bestimmte Form gebunden.

Liegt ein vom Gesetz anerkannter wichtiger Grund vor, ist die Entlassung/der Austritt gerechtfertigt. Gibt es keinen vom Gesetz anerkannten Grund, ist die Beendigung unberechtigt.

Auch eine unberechtigte Entlassung und ein unberechtigter Austritt beenden das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung.

Austrittsgründe sind beispielsweise Entgeltvorenthaltung durch den Arbeitgeber und Gesundheitsgefährdung.

Entlassungsgründe sind zum Beispiel Verstoß gegen ein Konkurrenzverbot, Diebstahl oder Verrat von Geschäftsgeheimnissen.

Wichtig!

Ein unberechtigter Austritt hat negative finanzielle Folgen (zB Verlust der Abfertigung nach dem alten Abfertigungsrecht, Verlust der Urlaubersatzleistung für das laufende Urlaubsjahr, Rückzahlung von anteilmäßig zuviel konsumiertem Urlaub, Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers,...).

Holen Sie daher unbedingt eine Rechtsberatung ein, bevor Sie austreten!

TIPP:

Viele Kollektivverträge/Arbeitsverträge sehen Verfallsfristen vor (manchmal nur 8 Wochen; Verfall = gänzlicher Verlust eines Anspruchs). Lassen Sie daher rechtzeitig prüfen, ob Ihr Arbeitgeber alle Ihnen zustehenden Ansprüche bezahlt hat!

Wichtig!

Arbeitslosengeld gebührt grundsätzlich ab dem Tag der persönlichen Geltendmachung, frühestens ab dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses.

Melden Sie sich daher unverzüglich nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses (d.h. spätestens am ersten Werktag nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses) **persönlich** beim zuständigen Arbeitsmarktservice, auch wenn Sie noch nicht alle erforderlichen Unterlagen/Arbeitspapiere vom Arbeitgeber erhalten haben.

Außerdem besteht die Möglichkeit der frühzeitigen Arbeitslosenmeldung. Nähere Informationen dazu erhalten Sie beim Arbeitsmarktservice (www.ams.at).

B) Kündigungsanfechtung/Entlassungsanfechtung gemäß § 105 ff ArbVG

Ist eine Arbeitgeberkündigung sozialwidrig oder wurde wegen eines vom Gesetz missbilligten Motivs (zB Tätigkeit in Gewerkschaften, Einberufung einer Betriebsversammlung) ausgesprochen, kann sie vom Arbeitnehmer mittels Klage beim Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden.

Das Ziel der Anfechtung ist die Weiterbeschäftigung im Unternehmen. Gewinnt der Arbeitnehmer den Prozess, darf (und muss) er in der Firma weiterarbeiten.

Sozialwidrigkeit liegt vor, wenn wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt sind.

Beruhet die Kündigung jedoch auf Umständen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen und betriebliche Interessen beeinträchtigen oder stehen betriebliche Erfordernisse der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegen, ist sie nicht sozialwidrig.

Achtung!

Eine Anfechtung durch den Arbeitnehmer ist nur binnen zwei Wochen ab Kündigungsausspruch möglich!

Ausnahme:

Hat der Betriebsrat der Kündigung ausdrücklich widersprochen, hat der Betriebsrat das primäre Anfechtungsrecht. Will daher ein Arbeitnehmer die Kündigung anfechten, muss er vom Betriebsrat verlangen, dass dieser die Kündigung bekämpft. Der Betriebsrat kann in diesem Fall die Kündigung binnen einer Woche (ab Verständigung vom Ausspruch der Kündigung durch den Arbeitgeber) bei Gericht anfechten.

Erst wenn der Betriebsrat dies nicht macht, kann der Arbeitnehmer selbst die Kündigung binnen 2 Wochen ab Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist anfechten.

Setzen Sie sich daher unverzüglich nach Ausspruch der Kündigung mit der zuständigen Arbeiterkammer in Verbindung um prüfen zu lassen, ob die Voraussetzungen für eine Anfechtung gegeben sind! Gibt es in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat, setzen Sie sich auch sofort mit diesem in Verbindung.

Werden Sie entlassen, ohne dass ein Entlassungsgrund vorliegt, können Sie die Entlassung unter denselben Voraussetzungen wie eine Kündigung anfechten.

Aufgrund der kurzen Frist ist es sinnvoll, dass Sie die Anfechtung selbst mittels Protokollarklage bei Gericht einbringen. Das bedeutet, dass das Gericht die mündlich vorgetragene Anfechtungsklage zu Protokoll nehmen muss. Gerichtsgebühren fallen dabei nicht an.

C) Anfechtung wegen Diskriminierung

Wird ein Arbeitsverhältnis wegen eines vom Gesetz verbotenen Grundes (das sind: die ethnische Zugehörigkeit, die Religion oder Weltanschauung, das Alter, die sexuelle Orientierung, eine Behinderung und das Geschlecht), das heißt diskriminierend, beendet, können Arbeitnehmer zwischen einer Anfechtung oder der Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen wählen. Hat ein Arbeitnehmer einmal von seinem Wahlrecht Gebrauch gemacht, ist er an seine Entscheidung gebunden. Er kann daher zB nicht

mehr Schadenersatz fordern, wenn er bereits das Anfechtungsverfahren eingeleitet hat.

Die Frist für die Anfechtung beträgt 14 Tage, jene für die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen 6 Monate.

Das Diskriminierungsverbot gilt bei Arbeitgeberkündigung, Entlassung, Lösung in der Probezeit sowie wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis, das auf Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegt war, wegen eines vom Diskriminierungsverbot umfassten Tatbestandes (Alter, Behinderung, Religion, ...) durch Fristablauf endete.



Foto: Fotolia

**WIR GEBEN DER
GERECHTIGKEIT
MEHR GEWICHT.**

Recht haben – Recht bekommen

Die Arbeiterkammer macht den Unterschied, ob Sie Recht haben oder es auch bekommen. Egal ob ausstehendes Gehalt, Entlohnung für Überstunden oder andere berufliche Probleme: Die AK-ExpertInnen geben kompetent Auskunft und vertreten Sie im Ernstfall vor Gericht.

AK-Hotline ☎ 05 7799-0
AK. Gerechtigkeit muss sein.



www.akstmk.at

Auskünfte arbeitsrechtliche Fragen	DW 2475arbeitsrecht@akstmk.at
Auskünfte sozialrechtliche Fragen	DW 2442soziaversicherungsrecht@akstmk.at
Auskünfte Wirtschaftspolitik und Statistik	DW 2501wirtschaft@akstmk.at
Auskünfte zu Konsumentenschutzfragen	DW2396konsumentenschutz@akstmk.at
Auskünfte in Betriebsratsangelegenheiten und in ArbeitnehmerInnenschutzfragen	DW 2448arbeitnehmerschutz@akstmk.at
Auskünfte Bildung, Jugend und Betriebssport	DW 2427bjb@akstmk.at
AK-Saalverwaltung	DW 2267saalverwaltung@akstmk.at
AK-Broschürenzentrum	DW 2296broschuerenzentrum@akstmk.at
Präsidialbüro/Presse	DW 2205praesidium@akstmk.at
Marketing und Kommunikation	DW 2234marketing@akstmk.at
Bibliothek und Infothek	DW 2371bibliothek@akstmk.at

AUSSENSTELLEN

8600 Bruck/Mur , Schillerstraße 22.....	DW 3100bruck-mur@akstmk.at
8530 Deutschlandsberg , Rathausgasse 3.....	DW 3200deutschlandsberg@akstmk.at
8330 Feldbach (Südoststeiermark) , Ringstraße 5.....	DW 3300suedoststeiermark@akstmk.at
8280 Fürstenfeld , Hauptplatz 12.....	DW 3400fuerstenfeld@akstmk.at
8230 Hartberg , Ressavarstraße 16.....	DW 3500hartberg@akstmk.at
8430 Leibnitz , Karl-Morre-Gasse 6.....	DW 3800leibnitz@akstmk.at
8701 Leoben , Buchmüllerplatz 2.....	DW 3900leoben@akstmk.at
8940 Liezen , Ausseer Straße 42.....	DW 4000liezen@akstmk.at
8850 Murau , Bundesstraße 7.....	DW 4100murau@akstmk.at
8680 Mürzzuschlag , Bleckmanngasse 8.....	DW 4200muerzzuschlag@akstmk.at
8570 Voitsberg , Schillerstraße 4.....	DW 4300voitsberg@akstmk.at
8160 Weiz , Birkfelder Straße 22.....	DW 4400weiz@akstmk.at
8740 Zeltweg (Murtal) , Hauptstraße 82.....	DW 4500murtal@akstmk.at

AK-VOLKSHOCHSCHULE

Hans-Resel-Gasse 6, 8020 Graz.....	DW 5000vhs@akstmk.at
------------------------------------	---------	--------------------

OTTO-MÖBES-AKADEMIE

Stiftingtalstraße 240, 8010 Graz.....	DW 6000omak@akstmk.at
---------------------------------------	---------	---------------------

SIE KÖNNEN SICH AUCH AN IHRE GEWERKSCHAFT WENDEN!