

ARBEITSVERHÄLTNISSE BEENDEN



Informationen zu Kündigung & Co



YouTube



TikTok

AK.AT/DEINESTIMME AK-Hotline ☎ 05 7799-0



www.akstmk.at



Bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses können sich unterschiedlichste Fragen ergeben. Diese Broschüre beantwortet die wichtigsten dieser Fragen auf verständliche Art und Weise. Natürlich stehen Ihnen wie gewohnt auch unsere Expert:innen jederzeit gerne zur Verfügung.

Josef Pessler
AK-Präsident

Dr. Johann Scheuch
AK-Direktor

Wie können Arbeitsverhältnisse enden?

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, ein Arbeitsverhältnis zu beenden: von der Lösung in der Probezeit bis zur Kündigung und Entlassung. Was Ihnen zusteht, hängt davon ab, wie Ihr Arbeitsverhältnis beendet wurde.

Daher ist es wichtig, die Beendigungsarten unterscheiden zu können. In diesem Folder bekommen Sie einen Überblick.

Die einzelnen Beendigungsarten:

Lösung in der Probezeit

Eine Probezeit gilt nur, wenn Sie sie mit Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber vereinbart haben, oder sie in Ihrem Kollektivvertrag vorgesehen ist.

In der Probezeit darf sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerseite jederzeit ein Arbeitsverhältnis beenden. Fristen und Termine müssen nicht eingehalten werden. Auch muss für die Beendigung kein Grund angegeben werden.

Wie lange darf die Probezeit dauern?

Maximal 1 Monat. In Ihrem Arbeitsvertrag ist eine längere Probezeit vereinbart?

Dann ist der darüberhinausgehende Zeitraum in der Regel ein befristetes Arbeitsverhältnis.

Ihr Kollektivvertrag sieht eine kürzere Probezeit vor, als im Arbeitsvertrag vereinbart?

Dann gilt der über die kollektivvertragliche Probezeit hinausgehende Zeitraum in der Regel als befristetes Arbeitsverhältnis.



Die Lösung in der Probezeit ist keine Kündigung. Während der Probezeit gibt es daher keinen Kündigungs- und Entlassungsschutz. Ist eine Beendigung in der Probezeit jedoch diskriminierend, haben Sie ein Anfechtungsrecht. Näheres finden Sie bei „Anfechtung von Beendigungserklärungen“.

Fristablauf

Ein Arbeitsverhältnis ist nur dann befristet, wenn Sie eine Befristung mit Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber vereinbaren.

Wenn Ihr Arbeitsverhältnis befristet ist, endet es automatisch mit Ende der Befristung – außer, Sie haben etwas anderes vereinbart.

Geben Sie Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber spätestens am letzten Tag der Befristung bekannt, dass Sie das Arbeitsverhältnis nicht verlängern werden. So vermeiden Sie Unklarheiten.



Die Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist nur dann zulässig, wenn Sie die Kündigungsmöglichkeit mit der Arbeitgeberseite vereinbart haben. Eine einvernehmliche Lösung, eine Entlassung oder ein Austritt ist aber auch während einer Befristung möglich.

Einvernehmliche Lösung

Bei einer einvernehmlichen Lösung vereinbaren Sie mit Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber, das Arbeitsverhältnis an einem bestimmten Tag zu beenden.

Bestimmte Fristen oder Termine müssen nicht eingehalten werden.

TIPP

Schließen Sie eine einvernehmliche Lösung immer schriftlich ab. Mündliche Vereinbarungen können Sie nur schwer nachweisen.

Sie haben eine Konkurrenzklausel oder die Rückzahlung von Ausbildungskosten vereinbart?

Dann gelten diese auch im Falle einer einvernehmlichen Lösung.

Verzichtet Ihre Arbeitgeberin oder Ihr Arbeitgeber auf die Einhaltung der Konkurrenzklausel oder die Rückzahlung der Ausbildungskosten, halten Sie dies unbedingt schriftlich fest. Am besten direkt in der einvernehmlichen Lösung.

Wenn Sie im kündigungsgeschützten Zeitraum nach dem Mutterschutzgesetz (MSchG), dem Väter-Karenzgesetz (VKG) oder dem Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz (APSG) – das betrifft Präsenz-, Zivil- und Ausbildungsdienst – sind, gibt es für Sie Schutzvorschriften. Wenden Sie sich in diesem Fall an Ihre Arbeiterkammer!

Kündigung

Eine Kündigung ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung. Das bedeutet: Die Kündigung ist nur wirksam, wenn Sie oder Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber davon erfährt. Erst ab diesem Zeitpunkt beginnt die Kündigungsfrist zu laufen.

Eine Zustimmung zur Kündigung ist nicht notwendig.

Welche Form braucht eine Kündigung?

Üblicherweise keine bestimmte. Sie kann daher schriftlich oder mündlich ausgesprochen werden.

Wenn in Ihrem Arbeitsvertrag oder Kollektivvertrag jedoch eine bestimmte Form fixiert ist, müssen Sie sich daran halten. Zum Beispiel steht in Verträgen oft: Schriftlichkeit bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit. Das bedeutet: Sie müssen schriftlich kündigen, sonst ist die Kündigung nicht gültig.

**ACH
TUNG**

Schriftlichkeit heißt in der Regel mit Originalunterschrift. E-Mail, SMS und Fax sind daher nicht schriftlich!

Was bedeuten Kündigungstermin und Kündigungsfrist?

Der **Kündigungstermin** ist der Tag, an dem Ihr Arbeitsverhältnis endet. Das kann zum Beispiel der Monatsletzte sein oder auch das Ende einer Kalenderwoche. Der Kündigungstermin ist nicht der Tag, an dem die Kündigung ausgesprochen wird.

Die **Kündigungsfrist** ist der Zeitraum vom Aussprechen der Kündigung bis zum Ende Ihres Arbeitsverhältnisses, also bis zum Kündigungstermin.

Die Kündigungsfrist beginnt noch nicht zu laufen, wenn Sie die Kündigung mit der Post wegschicken. Erst, wenn Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber die Kündigung erhält, beginnt die Kündigungsfrist zu laufen.

TIPP

Geben Sie Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber die Kündigung immer persönlich und lassen Sie sich die Übergabe schriftlich bestätigen.

Was passiert, wenn Sie den Kündigungstermin oder die Kündigungsfrist nicht einhalten?

Dann beendet Ihre Kündigung trotzdem Ihr Arbeitsverhältnis.

Jedoch kann das negative Folgen haben: Zum Beispiel sehen viele Kollektivverträge das Entfallen von Urlaubs- und Weihnachtsgeld vor. Auch kann die Arbeitgeberseite Schadenersatz verlangen.



Hat Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber Sie gekündigt, haben Sie während der Kündigungsfrist Anspruch auf zusätzliche Freizeit, besser bekannt als „Postensuchtage“. Diese müssen Sie aber aktiv von Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber verlangen. Manche Kollektivverträge sehen diese zusätzliche Freizeit auch bei Arbeitnehmerkündigung vor. Überprüfen Sie das jedenfalls in Ihrem Kollektivvertrag.

Entlassung und Austritt

Was ist der Unterschied zwischen einer Entlassung und einem Austritt?

Bei einer **Entlassung** löst Ihre Arbeitgeberin oder Ihr Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grund. Bei einem **Austritt** lösen Sie das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grund.

In beiden Fällen endet Ihr Arbeitsverhältnis, sobald die Entlassung oder der Austritt gegenüber der anderen Vertragsseite ausgesprochen wird. Es gibt weder formale Vorgaben noch Fristen oder Termine.

Wann sind eine Entlassung und ein Austritt berechtigt, wann unberechtigt?

Im Arbeitsrecht sind bestimmte Entlassungs- bzw. Austrittsgründe genannt. Trifft einer dieser Gründe zu, dann ist Ihre Entlassung bzw. Ihr Austritt gerechtfertigt. Wenn nicht, ist Ihre Entlassung oder Ihr Austritt unberechtigt.

Beispiele für Entlassungsgründe:

Verstoß gegen ein Konkurrenzverbot, Diebstahl

Beispiele für Austrittsgründe:

Entgeltvorenthaltung, Gesundheitsgefährdung

**ACH
TUNG**

Auch ein nicht gerechtfertigter Austritt oder eine nicht gerechtfertigte Entlassung beendet Ihr Arbeitsverhältnis sofort!

Treten Sie unberechtigt aus, hat das für Sie negative Folgen. Beispielsweise verlieren Sie Ihren Abfertigungsanspruch nach altem Abfertigungsrecht und können schadenersatzpflichtig werden.

TIPP

Lassen Sie sich unbedingt rechtlich beraten, bevor Sie austreten.



In vielen Kollektivverträgen oder auch in Arbeitsverträgen sind Verfallsfristen festgelegt. Manchmal verfallen Ansprüche bereits nach 8 Wochen. Verfallene Ansprüche sind endgültig verloren. Lassen Sie daher rechtzeitig prüfen, ob Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber alles korrekt bezahlt hat.

Anfechtung von Beendigungserklärungen:

Die Anfechtung von Kündigungen oder Entlassungen gemäß § 105/§ 106 ArbVG

Sind Sie gekündigt worden, können Sie unter bestimmten Voraussetzungen bei Gericht klagen. Gewinnen Sie den Prozess, muss Sie Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber weiter beschäftigen. Doch Achtung: Die Fristen sind sehr kurz.

Wann können Sie anfechten?

War Ihre Kündigung oder Entlassung sozialwidrig, können Sie sie durch eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten. Voraussetzung: Sie arbeiten seit mindestens 6 Monaten in einem betriebsratspflichtigen Betrieb.

Ebenso können Sie Kündigungen aus vom Gesetz missbilligten Motiven anfechten, wenn Sie in einem betriebsratspflichtigen Betrieb arbeiten. Auch, wenn Sie noch nicht 6 Monate dort arbeiten. Missbilligte Motive sind z. B. die Tätigkeit in einer Gewerkschaft oder die Einberufung einer Betriebsversammlung.

Wann ist ein Betrieb betriebsratspflichtig?

Wenn dauernd mindestens 5 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer beschäftigt sind. Für die Anfechtung ist jedoch nicht notwendig, dass ein Betriebsrat tatsächlich errichtet ist.

Wann ist eine Kündigung sozialwidrig?

Wenn wesentliche Interessen einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers beeinträchtigt sind.

Das Gericht prüft die gesamte wirtschaftliche und soziale Lage von Ihnen und Ihrer Familie. Zum Beispiel: Lebenshaltungskosten, Vermögen, Schulden, Unterhaltungspflichten, voraussichtliche Dauer der Arbeitslosigkeit.

Eine Kündigung ist jedoch nicht sozialwidrig – auch wenn wesentliche Interessen von Ihnen beeinträchtigt sind – falls:

- Umstände in Ihrer Person vorliegen, die betriebliche Interessen beeinträchtigen, z. B. wenn Sie erhebliche Pflichtverletzungen begangen haben, oder
- betriebliche Erfordernisse Ihrer Weiterbeschäftigung entgegenstehen, z. B. Auftragsrückgänge.



Für Anfechtungsklagen gelten sehr kurze Fristen. Die Klage muss in den meisten Fällen binnen 2 Wochen, in manchen Fällen sogar innerhalb von einer Woche, beim Gericht eingebracht werden!

Melden Sie sich daher sofort nach Ihrer Kündigung bei Ihrem Betriebsrat und bei Ihrer zuständigen Arbeiterkammer. Es muss schnellstens geklärt werden, ob eine Anfechtung möglich bzw. erfolgversprechend ist.

Sie sind ohne wichtigen Grund entlassen worden?

Dann können Sie die Entlassung unter denselben Voraussetzungen bei Gericht anfechten wie eine Kündigung.

Die Beendigung aus diskriminierenden Gründen

Beendet Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus einem verbotenen Grund, haben Sie 2 Möglichkeiten:

- Gerichtliche Anfechtung der Beendigung oder
- Klage auf Schadenersatz

Wann ist eine Beendigung diskriminierend?

Wenn sie aus einem der folgenden Gründe erfolgt:

- Ethnische Zugehörigkeit
- Religion oder Weltanschauung
- Alter
- Sexuelle Orientierung
- Behinderung
- Geschlecht

Bei welchen Beendigungsarten gilt das Diskriminierungsverbot?

Das Diskriminierungsverbot gilt bei:

- Lösung in der Probezeit
- Arbeitgeberkündigung
- Entlassung
- Fristablauf, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis auf Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegt war

**ACH
TUNG**

Die Anfechtung muss binnen 2 Wochen bei Gericht erfolgen, für die Geltendmachung von Schadenersatz haben Sie 6 Monate Zeit.

Holen Sie daher sofort Rechtsberatung ein, wenn Sie vermuten, dass Ihr Arbeitsverhältnis aus einem verbotenen Grund gelöst wurde!

#deine Stimme

kann mehr als du denkst



Die Arbeiterkammer vertritt die Interessen von fast 500.000 arbeitenden Menschen in der ganzen Steiermark. Sie ist #deineStimme für Gerechtigkeit.



[AK.AT/DEINESTIMME](https://www.ak.at/deinestimme)

Auskünfte arbeitsrechtliche Fragen	DW 2475	arbeitsrecht@akstmk.at
Auskünfte sozialrechtliche Fragen	DW 2442	sozialversicherungsrecht@akstmk.at
Auskünfte Wirtschaftspolitik und Statistik	DW 2501	wirtschaft@akstmk.at
Auskünfte Frauen und Gleichstellung	DW 2282	frauenreferat@akstmk.at
Auskünfte in Steuerfragen	DW 2507	steuer@akstmk.at
Auskünfte in Pflegefragen	DW 2273	gesund.pflege@akstmk.at
Auskünfte zu Konsumentenschutzfragen	DW 2396	konsumentenschutz@akstmk.at
Auskünfte in Betriebsratsangelegenheiten und in ArbeitnehmerInnenschutzfragen	DW 2448	arbeitnehmerschutz@akstmk.at
Auskünfte Jugend und Lehrausbildung	DW 2427	jugend@akstmk.at
Auskünfte Bildung und Betriebssport	DW 2355	bildung@akstmk.at
AK-Saalverwaltung	DW 2267	saalverwaltung@akstmk.at
AK-Broschürenzentrum	DW 2296	broschuerezentrum@akstmk.at
Präsidialbüro	DW 2205	praesidium@akstmk.at
Marketing und Kommunikation	DW 2234	marketing@akstmk.at
Bibliothek und Infothek	DW 2378	bibliothek@akstmk.at

AUSSENSTELLEN

8600 Bruck/Mur , Schillerstraße 22.....	DW 3100	bruck-mur@akstmk.at
8530 Deutschlandsberg , Rathausgasse 3.....	DW 3200	deutschlandsberg@akstmk.at
8330 Feldbach (Südoststeiermark) , Ringstraße 5.....	DW 3300	suedoststeiermark@akstmk.at
8280 Fürstenfeld , Hauptplatz 12.....	DW 3400	fuerstenfeld@akstmk.at
8230 Hartberg , Ressavarstraße 16.....	DW 3500	hartberg@akstmk.at
8430 Leibnitz , Karl-Morrié-Gasse 6.....	DW 3800	leibnitz@akstmk.at
8700 Leoben , Buchmüllerplatz 2.....	DW 3900	leoben@akstmk.at
8940 Liezen , Ausseer Straße 42.....	DW 4000	liezen@akstmk.at
8850 Murau , Bundesstraße 7.....	DW 4100	murau@akstmk.at
8680 Mürzzuschlag , Bleckmannngasse 8.....	DW 4200	muerzzuschlag@akstmk.at
8570 Voitsberg , Schillerstraße 4.....	DW 4300	voitsberg@akstmk.at
8160 Weiz , Herta-Nest-Straße 3.....	DW 4400	weiz@akstmk.at
8740 Zeltweg (Murtal) , Hauptstraße 82.....	DW 4500	murtal@akstmk.at

AK-VOLKSHOCHSCHULE

Köflacher Gasse 7, 8020 Graz.....	DW 5000	vhs@akstmk.at
-----------------------------------	---------	---------------

OTTO-MÖBES-AKADEMIE

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

SIE KÖNNEN SICH AUCH AN IHRE GEWERKSCHAFT WENDEN!