



KÜNDIGUNG

Ob Sie gekündigt werden

oder selber kündigen:

Infos, damit alles gut geht

Stand: Jänner 2018

ooe.arbeiterkammer.at

AK

Oberösterreich

Wenn Ihr Arbeitgeber Sie kündigt

Fristen, Termine, Form

Bei einer Kündigung müssen viele Bestimmungen eingehalten werden.

Kündigungsschutz?

Krank, im Urlaub, schwanger: Kann ich trotzdem gekündigt werden?

Ansprüche

Was Ihnen jetzt noch alles zusteht.

1

DIESES KAPITEL INFORMIERT SIE
ÜBER IHRE RECHTE BEI EINER
ARBEITGEBERKÜNDIGUNG.

Fristen, Termine, Form

Grundsätzliches

Eine Kündigung ist die Erklärung des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Ob und wie die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer auf die Kündigung reagiert – ob sie/er sie annimmt oder ihr widerspricht –, ist für die Gültigkeit bedeutungslos.

Im alltäglichen Sprachgebrauch wird zwischen Kündigung, Entlassung, Austritt aus dem Arbeitsverhältnis und einvernehmlicher Auflösung kaum unterschieden. Rechtlich gibt es allerdings große Unterschiede. Sowohl für die berechtigte Entlassung als auch für den berechtigten Austritt braucht es triftige, gesetzlich festgelegte Gründe. Ansonsten gehen mitunter hohe Ansprüche verloren oder es hagelt Strafzahlungen. Lassen Sie sich bei Entlassung oder Austritt jedenfalls von Ihrem Betriebsrat oder bei der Arbeiterkammer beraten! Bei einer einvernehmlichen Auflösung müssen keine bestimmten Fristen und Termine eingehalten werden – Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-in einigen sich auf den Zeitpunkt der Auflösung, einen Zwang darf es aber nicht geben.

Form, Begründung, Wirksamkeit

Um rechtswirksam zu werden, braucht die Kündigung im allgemeinen keine besondere Form (mündlich, schriftlich, eingeschrieben usw.) und auch keine Begründung. Doch es gibt Ausnahmen, z.B. im Vertragsbedienstetengesetz. Auch Kollektiv- oder Arbeitsverträge können anderes bestimmen.

Wirksam wird die Kündigung mit ihrem Zugang. Das heißt, die Kündigungsfrist beginnt mit der mündlichen Mitteilung oder mit der Übergabe des Kündigungsschreibens bzw. dessen Zugang durch die Post zu laufen.



Ein eingeschriebener Brief gilt unter Umständen bereits mit der Hinterlegung beim Postamt als zugegangen.

Betriebsrat muss informiert werden

In Betrieben, in denen es einen Betriebsrat gibt, muss dieser vor dem Ausspruch einer Kündigung vom Arbeitgeber darüber informiert werden. Der Betriebsrat hat das Recht, innerhalb einer Woche eine Stellungnahme dazu abzugeben. Wurde er vom Arbeitgeber nicht verständigt oder wurde die Frist zur Stellungnahme nicht abgewartet, ist eine zuvor erfolgte Kündigung rechtsunwirksam. Das heißt, das Arbeitsverhältnis wird nicht beendet.

TIPP

Sofort nach dem Erhalt des Kündigungsschreibens mit dem Betriebsrat abklären, ob er vorab verständigt wurde.

Fristen und Termine

Der **Kündigungstermin** ist der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses und nicht – wie oft angenommen – der Tag der Kündigung. Die **Kündigungsfrist** ist die Zeitspanne, die zwischen dem Zugang der Kündigung und dem Kündigungstermin liegt.

Welche Kündigungsfristen und -termine einzuhalten sind, regeln verschiedene Gesetze, Kollektiv- und auch Arbeitsverträge. So regelt zum Beispiel das Angestelltengesetz Mindestkündigungsfristen und Kündigungstermine für Angestellte. Bei Arbeitern/-innen ist der anzuwendende Kollektivvertrag zu beachten. Zusätzlich ist auch der Arbeitsvertrag des Einzelnen maßgeblich.

TIPP

Welches Gesetz oder welcher Kollektivvertrag anzuwenden ist, steht im Arbeitsvertrag oder im Dienstzettel, den der Arbeitgeber zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ausstellen muss.

Werden Kündigungsfrist und/oder -termin nicht eingehalten, wird das Arbeitsverhältnis trotzdem zum rechtswidrigen Zeitpunkt aufgelöst. Die Arbeitnehmerin/ Der Arbeitnehmer kann in diesem Fall allerdings verlangen, dass sie/er finanziell so gestellt wird, als ob sie/er zum richtigen Zeitpunkt gekündigt worden wäre (Kündigungsentschädigung).

Befristete Arbeitsverhältnisse, Probezeit

Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis (bei Beginn wird auch gleich das Ende festgelegt) muss die Möglichkeit einer Kündigung ausdrücklich vereinbart werden. Sonst kann bei Beendigung durch Kündigung Schadenersatz verlangt werden.

Von einer Befristung zu unterscheiden ist die Vereinbarung (Kollektiv-, Arbeitsvertrag) einer Probezeit, innerhalb der das Arbeitsverhältnis jederzeit aufgelöst werden kann. Eine Probezeit ist nur für den Beginn eines Arbeitsverhältnisses und für maximal einen Monat zulässig.

Anfechtung der Kündigung

In betriebsratsfähigen Betrieben, das sind Firmen mit mindestens fünf Arbeitnehmern/-innen, kann die Kündigung unter bestimmten Voraussetzungen angefochten werden – zum Beispiel wenn die Kündigung wegen Beitritts zur Gewerkschaft erfolgte oder sozialwidrig ist. Eine Kündigungsanfechtung wegen Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz ist auch in Betrieben mit weniger als fünf Arbeitnehmern/-innen möglich. Ziel einer Anfechtung (Klage beim Arbeitsgericht) ist die Weiterbeschäftigung im Betrieb.



Die Fristen für die Einbringung der Klage sind extrem kurz. Sie sollten daher im Verdachtsfall sofort nach Zugang der Kündigung den Betriebsrat oder die AK-Rechtsexperten/-innen kontaktieren: zur Beurteilung, ob in Ihrem Fall ein Anfechtungsgrund vorliegt, und zur Abklärung der weiteren Vorgangsweise.

Auflösungsabgabe

Der Arbeitgeber muss zum Ende jedes arbeitslosenversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses/freien Arbeitsverhältnisses eine Auflösungsabgabe von 128 Euro (Wert 2018) an die zuständige Krankenversicherung entrichten.

Die Auflösungsabgabe ist beispielsweise abzuführen

- bei Arbeitgeberkündigung.
- bei Zeitablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses (Befristung länger als sechs Monate).
- bei einvernehmlicher Auflösung (außer anlässlich des Erreichens des Regelpensionsalters mit Pensions- oder Sonderruhegeldanspruch).
- bei ungerechtfertigter Entlassung.
- bei berechtigtem vorzeitigem Austritt.

Für die Bauwirtschaft gibt es Sonderregelungen!

Kündigungsschutz?

Kündigung im Krankenstand

Eine Arbeitnehmerin/Ein Arbeitnehmer kann während eines Krankenstandes gekündigt werden. Dauert aber der Krankenstand über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus, muss die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer weiter folgendermaßen entlohnt werden: grundsätzlich bis zum Ende des Krankenstandes, längstens jedoch bis zum Ende des Entgeltfortzahlungsanspruches, den sie/er auch bei aufrechtem Arbeitsverhältnis gehabt hätte.

Kündigung im Urlaub

Eine Kündigung ist auch während oder vor einer vereinbarten Urlaubskonsumation möglich. Wird aber durch die Kündigung der Urlaubszweck zunichte gemacht – was vor allem bei sehr kurzen Kündigungsfristen wahrscheinlich ist –, so sieht die Rechtsprechung darin eine zeitwidrige Kündigung. Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer hat dann Anspruch, rechtlich so gestellt zu werden, als wäre die Kündigung nach Beendigung des Urlaubs ausgesprochen worden (Kündigungsschädigung!).

TIPP

Ob dies zutrifft, muss im Einzelfall geprüft werden. Wenden Sie sich daher im Zweifelsfall an Ihre Arbeiterkammer.

Besonderer Kündigungsschutz

Einzelne Arbeitnehmergruppen (vor allem Präsenzdiener, schwangere Arbeitnehmerinnen und Behinderte) können nur unter erschwerten Bedingungen gekündigt werden. Es ist eine Zustimmung des Gerichtes oder des Behindertenausschusses erforderlich.

Ansprüche

Offener Urlaub

Auch während der Kündigungsfrist gilt der Grundsatz: Urlaub ist zwischen Arbeitnehmer/-in und Arbeitgeber zu vereinbaren.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird der Urlaubsanspruch des aktuellen Urlaubsjahres im Nachhinein aliquotiert. Sind dann noch Urlaubstage offen, müssen sie mit einer Urlaubersatzleistung abgegolten werden.

zB Josef Huber arbeitet in einer Tischlerei. Er hat 30 Werktage Urlaubsanspruch, sein Urlaubsjahr läuft von 1. September bis 31. August. Im Oktober nimmt er sechs Tage Urlaub, rund um Weihnachten fünf Tage. Mit Ende Februar – genau zur Hälfte des Urlaubsjahres – wird er gekündigt. Damit reduziert sich auch sein Urlaubsanspruch für das aktuelle Urlaubsjahr um die Hälfte – also auf 15 Tage. Abzüglich der bereits verbrauchten elf Tage bleiben noch vier offene Urlaubstage. Die muss Herr Huber ausbezahlt bekommen.

Für nicht verjährten Resturlaub aus Jahren davor gebührt diese Ersatzleistung in vollem Ausmaß (keine Aliquotierung).

Freizeit in der Kündigungsfrist („Postensuchtag“)

Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber haben Arbeitnehmer/-innen während der Kündigungsfrist Anspruch auf bezahlte Freizeit. Und zwar im Ausmaß von einem Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit – bei einer 40-Stunden-Woche also acht Stunden Freizeit pro Woche.

TIPP

Fordern Sie diesen Anspruch ein, er entsteht nämlich erst auf Verlangen. Der Verbrauch ist einvernehmlich mit dem Arbeitgeber festzulegen.

Ansprüche nach Ende des Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitgeber muss das bereits erarbeitete Entgelt auf jeden Fall mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abrechnen und ausbezahlen. Dazu gehören: Gehalt oder Lohn, Überstunden, Sonderzahlungen (z.B. Urlaubs-, Weihnachtsgeld), offene Urlaubstage und bei Vorliegen der Voraussetzungen die Abfertigung. Überprüfen Sie die Abrechnung genau!



Unterschreiben Sie keine Verzichtserklärung – bestätigen müssen Sie nur die Übergabe von Papieren oder Geld. Haben Sie einmal auf Ansprüche verzichtet, so ist ihre gerichtliche Durchsetzung – auch wenn sie zu Recht bestehen – oft nicht mehr möglich.

Wenn Sie selber kündigen möchten

Fristen, Termine, Form

Damit Sie beim Kündigen alles richtig machen.

Abfertigung

Geht die Abfertigung bei Selbstkündigung verloren?

Ende mit Schrecken

Es kann teure Folgen haben, wenn Sie fristwidrig kündigen.

Musterbrief Selbstkündigung

So könnte Ihr Kündigungsschreiben formuliert sein.

2

IN DIESEM KAPITEL BEGLEITEN WIR SIE
DURCH IHRE JOBKÜNDIGUNG

Fristen, Termine, Form

Voraussetzung: unbefristetes Arbeitsverhältnis

Will eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer kündigen, so muss ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehen. Ein befristetes Arbeitsverhältnis (z.B. für die Dauer von drei Monaten) kann grundsätzlich nicht durch Kündigung aufgelöst werden. Es endet automatisch nach der vereinbarten Frist, falls es nicht verlängert wird und so in ein unbefristetes übergeht. Eine Kündigung während eines befristeten Arbeitsverhältnisses gibt es nur dann, wenn diese Möglichkeit ausdrücklich im Vorhinein vereinbart worden ist.

Begründung, Kündigungsfrist und -termin

Einen Grund für die Kündigung braucht man nicht anzugeben. Aber: Zu beachten und einzuhalten sind Kündigungsfrist und Kündigungstermin. Unter Kündigungsfrist versteht man den Zeitraum von der Kündigung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses, unter Kündigungstermin den letzten Arbeitstag.

Arbeiter/-innen

Bei Arbeiter/-innenn sind Kündigungsfrist und -termin in den einzelnen Kollektivverträgen geregelt und branchenweise sehr unterschiedlich. Daher unbedingt vor der Kündigung im anzuwendenden Kollektivvertrag nachschauen! Im Zweifelsfall erkundigen Sie sich bei der Arbeiterkammer.

Angestellte

Sie haben grundsätzlich eine Mindestkündigungsfrist von einem Monat. Der Kündigungstermin ist jeweils der letzte Tag eines Monats.



Im Arbeitsvertrag können längere Fristen vereinbart worden sein!

Kündigen: schriftlich oder mündlich?

Grundsätzlich ist eine mündliche Kündigung möglich. Ausnahme: Einzelne Kollektiv- oder Arbeitsverträge sehen vor, dass die Kündigung schriftlich und eventuell auch eingeschrieben zu erfolgen hat. Aus Beweisgründen empfiehlt es sich aber ohnehin, eine Kündigung schriftlich und eingeschrieben an den Arbeitgeber zu senden.

Ab wann gilt's?

Eine mündliche Kündigung ist ab dem Zeitpunkt wirksam, zu dem sie gegenüber dem Arbeitgeber ausgesprochen wird.

Bei einer schriftlichen Kündigung ist das Einlangen des Briefes in der Firma entscheidend, nicht der Zeitpunkt des Absendens. Daher Dauer des Postweges beachten!

zB Maria Neuner ist Sekretärin und hat eine Kündigungsfrist von einem Monat. Sie will kündigen und zwar so, dass ihr Arbeitsverhältnis am 31. Dezember endet. Frau Neuner muss daher das Kündigungsschreiben einige Tage vor dem 30. November zur Post geben, damit es bis spätestens 30. November beim Arbeitgeber einlangt und dann die einmonatige Kündigungsfrist beginnen kann.

Abfertigung

Neues Recht

Beim neuen Abfertigungsrecht bleibt der Abfertigungsanspruch auch bei Selbstkündigung erhalten. Es gilt für ab 1. 1. 2003 begonnene Arbeitsverhältnisse sowie für jene Arbeitnehmer/-innen, deren Arbeitsverhältnis zwar vor dem 1. 1. 2003 begonnen hat, die aber mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung über die Anwendbarkeit des neuen Abfertigungsrechts getroffen haben.

Altes Recht

Für alle Arbeitnehmer/-innen, deren Arbeitsverhältnis vor 1.1.2003 begonnen hat und die seither nicht ins neue Recht gewechselt sind, gilt das alte Abfertigungsrecht. Bei ihnen geht bei Selbstkündigung der Anspruch auf Abfertigung verloren. Vor allem Arbeitnehmer/-innen, die schon viele Jahre im Betrieb sind, verzichten mit der Selbstkündigung auf eine hohe Summe.

TIPP

In diesem Fall ist es ratsam, mit dem Arbeitgeber über eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu verhandeln. Denn bei einer „Einvernehmlichen“ bleibt der Abfertigungsanspruch grundsätzlich aufrecht.

Ende mit Schrecken

Fristwidrige Kündigung kann teuer kommen

Achten Sie darauf, Kündigungsfrist und Kündigungstermin exakt einzuhalten. Denn das Nichteinhalten kann den Verlust von Ansprüchen bzw. Schadenersatzpflicht bedeuten und daher teuer kommen.

- So können im Fall einer entsprechenden Kollektivvertragsbestimmung Urlaubs- und Weihnachtsgeldansprüche verloren gehen.
- Ein offener Urlaub des letzten Urlaubsjahres etwa muss nicht – wie bei ordnungsgemäßer Kündigung – abgegolten werden.
- Kann der Arbeitgeber einen Schaden nachweisen, der durch das Nichteinhalten der Kündigungsfrist bzw. des Kündigungstermins verursacht wurde, kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer darüber hinaus zum Ersatz verpflichtet werden.

Musterbrief Selbstkündigung

Unser Musterbrief beruht auf den Daten des angeführten Beispiels.

zB Kurt Küfer ist Metallarbeiter, seit zwei Jahren im Betrieb. Am 6. Juni reicht es ihm. Er will noch am selben Tag kündigen. Laut Kollektivvertrag für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe muss er zwei Wochen Kündigungsfrist einhalten, Kündigungstermin ist das Ende der Arbeitswoche im Betrieb. In der Firma von Herrn Küfer ist das ein Freitag. Somit ergibt sich für ihn der 22. Juni als frühester Kündigungstermin. Denn das ist nach dem 6. Juni unter Einhaltung der zweiwöchigen Kündigungsfrist der erstmögliche Freitag.



Einschreiben

Markus Mayr
Musterstraße
Musterort

Musterort, 6. Juni 2018

Herrn
Walter Sturm
Musterstraße
Musterort

Kündigung

Sehr geehrter Herr Sturm!

Ich kündige mein Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist zum 22. Juni 2018.

.....
(Unterschrift)

Arbeitszeugnis

Notwendige und verbotene Inhalte

Ob einfaches oder qualifiziertes Zeugnis: Vieles muss, manches darf nicht drinnen stehen.

3

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN
SIE, WIE IHR ARBEITSZEUGNIS
IDEALERWEISE AUSSCHAUT.

Notwendige und verbotene Inhalte

Wenn Sie aus der Firma ausscheiden, haben Sie Anspruch auf ein Arbeitszeugnis. Aufbau und Formulierung sind Sache des Arbeitgebers – selbstverständlich im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften sowie unter Berücksichtigung der Gebote der Vollständigkeit, der Wahrheit, der wohlwollenden Formulierung und des Erschwerungsverbot.

Das muss enthalten sein

- Allgemeine Angaben zur Person der Arbeitnehmerin/ des Arbeitnehmers: Vorname, Familienname, allfällige akademische Grade, Geburtsdatum, Geburtsort, Adresse.
- Genaue Bezeichnung des Arbeitgebers: Name, Geschäftsbezeichnung bzw. Firma, Anschrift.
- Dauer des Arbeitsverhältnisses.
- Art der Dienstleistung bzw. Tätigkeitsbeschreibung: Aus der Beschreibung der Tätigkeit muss sich die Zeugnisleserin/der Zeugnisleser ein klares Bild machen können, welche Arbeiten die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer erbracht hat. Die alleinige Angabe einer allgemeinen Berufs- oder Tätigkeitsbezeichnung (z.B. Sekretärin) reicht nicht. Hat sich die Tätigkeit während des Arbeitsverhältnisses geändert, sind sämtliche Tätigkeiten in chronologischer Folge aufzulisten. Insbesondere ist auch anzuführen, in welchem Umfang und wie lange die jeweilige Tätigkeit verrichtet wurde. Schulungen, Aus- und Fortbildungskurse sollen im Zeugnis ebenfalls erwähnt werden.
- Ausstellungsdatum und -ort.
- Unterschrift der Zeugnisausstellerin/des Zeugnisausstellers.

Ein qualifiziertes Arbeitszeugnis enthält darüber hinaus

- Leistungsbeurteilung: Als Beurteilungskriterien werden insbesondere Arbeitsweise, -tempo und -erfolg, Fachkenntnisse, Belastbarkeit, Fähigkeit zur selbständigen

Arbeit, Einsatzbereitschaft, Entscheidungsfähigkeit, Verhandlungsgeschick, Motivation usw. herangezogen.

- **Führungsverhalten:** Dabei geht es um das soziale Verhalten der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers (etwa Umgang etwa mit Vorgesetzten, Kollegen/-innen, Kunden/-innen) und deren/dessen persönliche Eigenschaften (etwa pünktlich, kollegial, verantwortungsbewusst, zuverlässig).
- **Schlussformulierung:** Außer dem fallweise auf Wunsch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers angeführten Grund für das Ausscheiden sollte der Dank an die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter für die geleistete Arbeit verbunden mit allen guten Wünschen für die Zukunft in keinem Zeugnis fehlen.

Was hat im Zeugnis nichts verloren?

- Grundsätzlich darf das Arbeitszeugnis in Inhalt und Form nichts enthalten, was der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer das Erlangen einer neuen Stelle erschwert.
- Eine Funktion als Interessenvertreter/-in (Betriebsrat, Gewerkschaft) darf im Zeugnis nicht erwähnt werden. Es sei denn, die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer wünscht dies ausdrücklich.

TIPP

Gerne überprüfen die Rechtsexperten/-innen in Ihrer AK, ob Ihr Arbeitszeugnis in Form und Inhalt den gesetzlichen Anforderungen entspricht.



„Es sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die für den Erfolg ihrer Arbeitgeber sorgen. Eine Leistung, die oft viel zu wenig geschätzt, mitunter nicht einmal ordentlich entlohnt wird. Rund 70 Millionen Euro musste die Arbeiterkammer Oberösterreich 2017 an vorenthaltenen Ansprüchen erstreiten. Ihre Arbeiterkammer: bringt viel und kostet wenig.“

Dr. Johann Kalliauer
AK-PRÄSIDENT

DIE AK BERÄT SIE GERNE

Für Ihre Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

am Telefon unter der Nummer +43 (0)50 6906-1

- ▶ montags bis donnerstags von 7:30 bis 16 Uhr,
- ▶ dienstags zusätzlich von 16 bis 19 Uhr,
- ▶ freitags von 7:30 bis 13:30 Uhr.

per E-Mail unter rechtsschutz@akooe.at

persönlich

Ist Ihr Anliegen am Telefon oder per E-Mail nicht zu klären, vereinbaren wir mit Ihnen ein persönliches Gespräch.

oder im Internet unter ooe.arbeiterkammer.at

Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich,
Volksgartenstraße 40, 4020 Linz,
Autor: Mag. Andreas Leidlmayer
Hersteller: Gutenberg-Werbering GesmbH,
Anastasius-Grün-Straße 6, 4021 Linz

ooe.arbeiterkammer.at

AK
Oberösterreich