



Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen sind insbesondere Kündigungsfristen und Kündigungs(end)termine zu beachten.

Zwei wichtige Begriffsbestimmungen:

Kündigungs(end)termin:

Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis beendet werden soll.

Kündigungsfrist:

Zeitraum zwischen Zugang der Kündigung und dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

Kündigung durch den Arbeitgeber

Arbeiter:

Kollektivvertrag (KV) beachten; Gibt es keinen KV, so können Kündigungsfristen und -termine in einer Betriebsvereinbarung oder in Einzelverträgen geregelt sein. Fehlt auch in einer dieser Vereinbarungen eine Kündigungsregel, so gelten in einem Gewerbebetrieb 14 Tage Kündigungsfrist, wenn kein Gewerbebetrieb vorhanden ist, die Fristen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB).

Angestellte:

• **Kündigungsfristen:**

siehe die Werte der Tabelle im Artikel „Gesetzliche Kündigungsfristen“.

• **Kündigungs(end)termine:** immer Quartalsende. Im Arbeitsvertrag kann von diesen Kündigungsterminen abgegangen werden: Statt zum Quartalsende kann durch Vereinbarung am Beginn des Dienstverhältnisses festgelegt werden, dass das Dienstverhältnis am 15. oder Letzten eines jeden Monats enden kann. Diesem Termin können allerdings kollektivvertragliche Bestimmungen entgegenstehen.

Kündigung durch den Arbeitnehmer

• **Kündigungsfrist:**

immer 1 Monat (ohne Rücksicht auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses).

• **Kündigungs(end)termin:**

jeder Monatsletzter.

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer können die Kündigungsfrist einvernehmlich verkürzen. Es sollte jedoch in der Kündigung ausdrücklich festgestellt werden, dass es sich trotz der einvernehmlichen Verkürzung der Kündigungsfrist um eine Kündigung und nicht um eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses handelt. Denn die einvernehmliche Auflösung löst eine Abfertigungszahlung aus (wenn man sich noch im System Abfertigung „Alt“ befindet).

Einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Diese setzt eine Willenseinigung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber voraus, die auch die gesetzliche Kündigungsfrist und den Kündigungs(end)termin abbedingen kann. Denn die einvernehmliche Auflösung löst eine Abfertigungszahlung aus (wenn man sich noch im System Abfertigung „Alt“ befindet).



Vorzeitige Auflösung ausschwerwiegendem Grund (Entlassung/Austritt)

Ein Arbeitsverhältnis kann auch mit sofortiger Wirkung beendet werden, wenn entweder der Arbeitnehmer (Entlassung) oder der Arbeitgeber (Austritt) grösste Verstöße begangen hat. Beispiele sind Unterschlagung, Handgreiflichkeiten, schwere Beleidigung, Arbeitsverweigerung. Diese Art der Beendigung wird von den Arbeitsgerichten in nur ganz wenigen Fällen anerkannt.