

1. Arten der arbeitsrechtlichen Beendigung eines Dienstverhältnisses

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Dienstnehmer ein **Arbeitszeugnis**, das gebührenfrei ausgestellt wird, auszuhändigen. Weigert sich der Arbeitgeber, ein Arbeitszeugnis auszustellen, kann der Arbeitnehmer dieses über das Arbeits- und Sozialgericht einklagen. Folgende Punkte sollte ein **Arbeitszeugnis** aufweisen:

- Name des Arbeitnehmers,
- Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- Angaben über die Tätigkeit des Arbeitnehmers,
- Ort,
- Datum,
- Unterschrift des Arbeitgebers.

In einem Arbeitszeugnis dürfen keine für den Arbeitnehmer nachteiligen Aussagen getroffen werden.

Arbeitnehmer haben bei Beendigung des Dienstverhältnisses **Anspruch auf eine vollständige Endabrechnung** und die **Auszahlung offener Entgeltansprüche**.

1.1. Auflösung während der Probezeit

Während der Probezeit kann ein Arbeitsverhältnis **jederzeit** sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber **aufgelöst werden**. Es muss dazu weder eine Frist noch ein Termin eingehalten werden. Es müssen auch **keine Kündigungsgründe** angegeben werden. Während der Probezeit gibt es keinen Kündigungsschutz und keinen Entlassungsschutz.

Die Probezeit darf maximal **einen Monat** betragen. Eine Ausnahme besteht für Lehrlinge. Bei diesen gilt eine Probezeit von **drei Monaten**.

Die Probezeit muss zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart werden, außer die Kollektivverträge sehen eine Probezeit vor.

Ist eine Probezeit vereinbart, die länger als einen Monat oder länger als eine im Kollektivvertrag vorgesehene Probezeit ist, gilt der überschüssende Zeitraum in der Regel als befristetes Arbeitsverhältnis.

1.2. Zeitablauf bei einem befristeten Dienstverhältnis

Dienstverhältnisse, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen sind, **enden** automatisch **mit Ablauf dieser Zeit**, ohne dass eine Auflösungserklärung notwendig ist. Wird über den vereinbarten Ablauf der Vertragszeit hinaus weitergearbeitet, dann geht

1. Arten der arbeitsrechtlichen Beendigung eines Dienstverhältnisses

dieses Arbeitsverhältnis in ein auf **unbestimmte Zeit** geltendes Arbeitsverhältnis über.

Die Befristung des Dienstverhältnisses schließt eine Kündigung dieses Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber oder durch den Dienstnehmer vor ihrem vertraglich festgelegten Ende durch Zeitablauf grundsätzlich aus. Jedoch ist bei einem befristeten Dienstverhältnis eine Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt ausnahmsweise dann zulässig, wenn zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer eine Kündigungsmöglichkeit vereinbart wurde.

Eine einvernehmliche Auflösung eines Dienstverhältnisses, eine fristlose Entlassung oder ein vorzeitiger Austritt ist aber auch während einer Befristung möglich.

Eine **Befristung** wird oft aus **sachlich gerechtfertigten Gründen** vorgenommen. Das ist dann, wenn die Befristung bspw im Interesse des Arbeitnehmers oder zu Ausbildungszwecken erfolgt oder zur Erprobung notwendig ist, weil eine längere als die gesetzliche oder kollektivvertragliche Probezeit vereinbart werden soll.

Sachlich gerechtfertigt ist eine Befristung auch dann, wenn der Arbeitsvertrag etwa befristet für die Zeit der Saison abgeschlossen wird.

Besonderes ist bei **Kettenarbeitsverträgen** und **Folgebefristungen** zu beachten. Ein Kettenarbeitsvertrag liegt dann vor, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis unmittelbar an ein befristetes Arbeitsverhältnis anschließt, sobald dieses befristete Arbeitsverhältnis endet. Eine Folgebefristung wiederum ist dann gegeben, wenn vereinbart wird, ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis mit **kurzer zeitlicher Unterbrechung** an ein befristetes Arbeitsverhältnis anzuschließen.

Kettenarbeitsverträge und Folgebefristungen sind grundsätzlich verboten und nur erlaubt, wenn eine sachliche Rechtfertigung aufgrund besonderer wirtschaftlicher oder sozialer Gründe vorliegt. Wirtschaftliche Gründe wären bspw ein saisonales Arbeitsverhältnis, eine unvorhergesehene Projektverlängerung, ein sozialer Grund wäre bspw, dem Arbeitnehmer eine zweite Chance zu gewähren.

Kann der Dienstgeber jedoch keine besonderen sachlichen Rechtfertigungsgründe nachweisen, sind aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge als **sittenwidrige Kettenarbeitsverträge** anzusehen und werden wie **unbefristete Arbeitsverhältnisse** behandelt, mit der Folge, dass das Arbeitsverhältnis den allgemeinen Kündigungsbeschränkungen unterliegt.

1.3. Einvernehmliche Auflösung

Grunderfordernis der einvernehmlichen Lösung ist die **Einigung** des Arbeitgebers und Arbeitnehmers, das Dienstverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu beenden. Dabei müssen weder **Kündigungsfristen** noch **Kündigungstermine** eingehalten werden.

Für die einvernehmliche Auflösung gibt es, mit einigen wenigen Ausnahmen, keine Formvorschriften. Die einvernehmliche Auflösung kann sowohl mündlich als auch schriftlich erfolgen. Aus Beweisgründen empfiehlt sich die Schriftform.

In Betrieben mit gewähltem **Betriebsrat** kann der Arbeitnehmer vor der Vereinbarung einer einvernehmlichen Auflösung eine Beratung mit dem Betriebsrat verlangen. In diesem Fall kann eine einvernehmliche Auflösung erst nach **zwei Arbeitstagen** gültig vereinbart werden. Für die Zeitspanne von zwei Arbeitstagen zählt der Tag, an dem die Beratung verlangt wird, nicht mit. Die Frist endet daher um 24:00 Uhr des zweiten Tages.

Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit **werdenden Müttern** sowie Arbeitnehmerinnen in **Mütterkarenz** und **Arbeitnehmern in Väterkarenz** muss schriftlich erfolgen.

1.4. Kündigung

Mit der Kündigung wird ein unbefristetes Dienstverhältnis **beendet**. Sie kann vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer ohne Angabe von Gründen ausgesprochen werden.

Die Kündigung kann sowohl mündlich als auch schriftlich erfolgen. Aus Beweisgründen empfiehlt sich die Schriftform.

Die **Kündigungsfrist** ist der Zeitraum, der zwischen dem Ausspruch der Kündigung und dem Ende des Arbeitsverhältnisses (Kündigungstermin) liegen muss. Die Kündigungsfrist beginnt mit dem dem Zugang der Kündigung folgenden Tag zu laufen. Während der Kündigungsfrist ist das Arbeitsverhältnis aufrecht und es trifft den Arbeitnehmer weiterhin die Arbeitspflicht und den Arbeitgeber die Entgeltspflicht.

Kündigungstermin ist der letzte Tag des Dienstverhältnisses, somit der Termin, mit dem das Arbeitsverhältnis endgültig aufgelöst wird. Der Kündigungstermin ist der Zeitpunkt, an dem die Kündigungsfrist endet, also der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses.

Die Kündigung ist rechtzeitig ausgesprochen, wenn zwischen dem Kündigungsausspruch und dem Kündigungstermin die jeweilige **Kündigungsfrist** eingehalten wird.

1.4.1. Allgemeiner Kündigungsschutz

Arbeitgeber können Arbeitnehmer grundsätzlich ohne Vorliegen von Kündigungsgründen kündigen. Es besteht daher für die Arbeitnehmer ein Schutz nur hinsichtlich der Kündigungsfristen und Kündigungstermine. Für bestimmte Arbeitsverhältnisse besteht aber ein zusätzlicher Kündigungsschutz.

Bei **betriebsratspflichtigen Betrieben** hat der Arbeitgeber den Betriebsrat **vor jeder Kündigung** darüber zu verständigen. Dieser kann innerhalb von **einer Woche** zur beabsichtigten Kündigung **Stellung** nehmen. Wird dieses Verfahren nicht eingehalten, ist die Kündigung rechtsunwirksam.

Der Betriebsrat hat im Falle der Kündigung eines Mitarbeiters folgende Möglichkeiten:

- Er kann der **Kündigung ausdrücklich zustimmen**. Der Arbeitnehmer kann die Kündigung binnen zwei Wochen ab Zugang der Kündigung bei Gericht selbst anfechten, jedoch nicht wegen **mangelnder sozialer Rechtfertigung (Sozialwidrigkeit)**, sondern nur mehr wegen **eines verpönten Motives**. Von einer **sozial ungerechtfertigten Kündigung** ist auszugehen, wenn dem Arbeitnehmer durch die Kündigung erhebliche soziale Nachteile entstehen, die bei einer Kündigung normalerweise nicht bestehen.¹ Ein **verpöntes Motiv** ist bspw eine Kündigung wegen des Beitritts zu oder der Mitgliedschaft oder Tätigkeit in einer Gewerkschaft oder wegen der bevorstehenden Einberufung des Arbeitnehmers zum Präsenzdienst oder Zuweisung zum Zivildienst oder wegen der Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson.
- Er kann der **Kündigung widersprechen**. Der Betriebsrat hat auf Verlangen des gekündigten Arbeitnehmers die Kündigung binnen **einer Woche** bei Gericht anzufechten. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen nicht nach, geht die Anfechtungsberechtigung auf den Arbeitnehmer über, der die Kündigung innerhalb von **zwei Wochen** nach Zugang der Kündigung selbst anfechten muss.
- Er kann **keine Stellungnahme** abgeben. Das Anfechtungsrecht kann der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen selbst wahrnehmen. Dem Betriebsrat steht kein Anfechtungsrecht zu.
- Gibt es in einem betriebsratspflichtigen Betrieb **keinen Betriebsrat**, so kann der Arbeitnehmer die Kündigung binnen **zwei Wochen** ab Zugang der Kündigung anfechten.
- In Betrieben, die **keinen Betriebsrat benötigen**, das sind Betriebe mit **weniger als fünf Arbeitnehmern**, kann eine Kündigung und auch die Entlassung nach dem ArbVG nicht angefochten werden.

Eine Kündigung kann bei Vorliegen bestimmter Gründe bei Gericht **angefochten** werden:

- **Anfechtung wegen Sozialwidrigkeit:** Eine Anfechtung aus diesem Grund ist möglich, wenn die Kündigung **sozial ungerechtfertigt** und der Arbeitnehmer bereits sechs Monate im Unternehmen beschäftigt ist. Eine Kündigung ist dann sozial ungerechtfertigt, wenn sie die wesentlichen Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt.²

1 § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG.

2 § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG.

- **Anfechtung wegen eines verpönten Kündigungsmotivs:** Die Motive sind im ArbVG taxativ (abschließend) angeführt. Das wäre bspw eine Kündigung wegen des Beitritts zu oder der Mitgliedschaft oder Tätigkeit in einer Gewerkschaft oder wegen der bevorstehenden Einberufung des Arbeitnehmers zum Präsenzdienst oder Zuweisung zum Zivildienst oder wegen der Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson.³
- Auch nach dem GIBG⁴ kann eine Kündigung angefochten werden, wenn diese aus einem der gesetzlich geschützten Gründe erfolgt ist, zB wegen des Geschlechts.

Bei älteren Arbeitnehmern sind bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, der Umstand einer **vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit** im Betrieb sowie die wegen des höheren Lebensalters zu **erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung** in den Arbeitsprozess besonders zu berücksichtigen. Das gilt jedoch erst ab einer Beschäftigungszeit von **zwei Jahren**.

1.4.2. Kündigung bei Angestellten

1.4.2.1. Kündigungsfristen bei Kündigung durch den Dienstgeber

Die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist verlängert sich entsprechend der Dauer der Dienstzugehörigkeit des Angestellten. Er kann unter Einhaltung folgender Kündigungsfristen das Arbeitsverhältnis beenden:⁵

Dienstzeit	Kündigungsfrist
im 1. und 2. Jahr	6 Wochen
vom 3. bis zum 5. Jahr	2 Monate
vom 6. bis zum 15. Jahr	3 Monate
vom 16. bis zum 25. Jahr	4 Monate
ab dem 26. Jahr	5 Monate

Tab 1: Kündigungsfrist bei Angestellten

Die Kündigungsfristen sind Mindestfristen; die Vereinbarung einer längeren Frist ist zulässig, jedoch keine Verkürzung.

Eine **Kündigung**, die während eines Krankenstandes ausgesprochen wird, ist arbeitsrechtlich zulässig. Dauert der Krankenstand jedoch länger als das Arbeitsverhältnis, so behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf **Entgeltfortzahlung** für die Dauer des Krankenstandes.

3 § 105 Abs 3 Z 1 ArbVG.

4 Gleichbehandlungsgesetz.

5 § 20 Abs 2 AngG.

1.4.2.2. Kündigungstermine bei Kündigung durch den Dienstgeber

Kündigungstermine für **Angestellte** sind jeweils der letzte Tag eines **Kalendervierteljahres** bzw Quartals. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber Kündigungen von Angestellten derart aussprechen kann, dass deren Arbeitsverhältnisse unter Einhaltung der Kündigungsfrist am 31.3., 30.6., 30.9. bzw. 31.12. enden.⁶

Von dieser **Quartalskündigung** kann durch

- **Arbeitsvertrag,**
- **Betriebsvereinbarung** oder
- **Kollektivvertrag**

abgewichen werden.

Es kann vereinbart werden, dass die Kündigungsfrist am **Fünfzehnten** oder am **Letzten** eines **Kalendermonats** endet.⁷

Beispiel 1 zur Dienstgeberkündigung

Ein Angestellter ist seit 11 Jahren bei einem Dienstgeber beschäftigt. Es gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Am 10. April wird der Dienstnehmer vom Dienstgeber gekündigt. Wann wird das Dienstverhältnis beendet?

Lösung

Die Kündigungsfrist beträgt bei 11 Dienstjahren 3 Monate. Der Kündigungstermin ist der letzte Tag eines **Kalendervierteljahres** bzw Quartals.

Das Ende des Dienstverhältnisses ist der 31. September.

Beispiel 2 zur Dienstgeberkündigung

Ein Angestellter ist seit 11 Jahren bei einem Dienstgeber beschäftigt. Es wurde vereinbart, dass das Dienstverhältnis am 15. oder am Letzten eines Monats beendet werden kann.

Am 10. April wird der Dienstnehmer vom Dienstgeber gekündigt. Wann wird das Dienstverhältnis beendet?

Lösung

Die Kündigungsfrist beträgt bei 11 Dienstjahren 3 Monate. Das Ende des Dienstverhältnisses ist der 15. Juli.

⁶ Zischka/Hollmann, PVP 2021, 323.

⁷ § 20 Abs 3 AngG.

1.4.2.3. Kündigungsfristen bei Kündigung durch den Angestellten

Der Angestellte kann das Dienstverhältnis unabhängig von seiner Dauer unter Einhaltung einer **Kündigungsfrist** von **einem Monat** zum Letzten eines jeden Kalendermonats lösen. Diese Kündigungsfrist kann durch eine Vereinbarung bis auf sechs Monate ausgedehnt werden.⁸

1.4.2.4. Kündigungstermin bei Kündigung durch den Angestellten

Der Angestellte kann das Dienstverhältnis zum **Letzten** eines jeden Kalendermonats lösen. Diese Kündigungsfrist kann durch eine Vereinbarung bis auf sechs Monate ausgedehnt werden, doch darf die vom Dienstgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein als die mit dem Angestellten vereinbarte Kündigungsfrist.

Beispiel 1 zur Dienstnehmerkündigung

Ein Angestellter ist seit 11 Jahren bei einem Dienstgeber beschäftigt. Es gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Am 10. April kündigt der Dienstnehmer. Wann wird das Dienstverhältnis beendet?

Lösung

Die Kündigungsfrist beträgt unabhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses einen Monat.

Das Ende des Dienstverhältnisses ist der 31. Mai.

Beispiel 2 zur Dienstnehmerkündigung

Ein Angestellter ist seit 11 Jahren bei einem Dienstgeber beschäftigt. Auf Grund einer Vereinbarung gelten für die Dienstnehmer die gleichen Kündigungsfristen wie für den Dienstgeber. Am 10. April wird der Dienstnehmer vom Dienstgeber gekündigt. Wann wird das Dienstverhältnis beendet?

Lösung

Die Kündigungsfrist beträgt bei 11 Dienstjahren 3 Monate. Das Ende des Dienstverhältnisses ist der 31. Juli.

1.4.3. Kündigung bei Arbeitern

In Branchen, in denen **kein Kollektivvertrag** zur Anwendung gelangt, kommt es auf die entsprechende Vereinbarung im Dienstvertrag an. Enthält auch der Dienstvertrag keine entsprechende Regelung zur Kündigungsfrist, so kam die **Bestimmung der GewO Alt** zur Anwendung, wonach eine **14-tägige Kündigungsfrist** einzuhalten ist.⁹

⁸ § 20 Abs 4 AngG.

⁹ § 77 GewO 1859.

1. Arten der arbeitsrechtlichen Beendigung eines Dienstverhältnisses

Im Sinne einer Anpassung der Rechte der Arbeiter und Angestellten wurden am 1. Oktober 2021 die Kündigungsfristen der Arbeiter an jene der Angestellten angeglichen.

Die Angleichung der Kündigungsbestimmung an jene der Angestellte ist auf sämtliche Beendigungen ab dem 1. Oktober 2021 sowohl bei Neueintritten als auch auf bestehende Dienstverhältnisse anzuwenden.

1.4.3.1. Kündigungsfristen bei Kündigung durch den Dienstgeber

Die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist verlängert sich entsprechend der Dauer der Dienstzugehörigkeit des Arbeiters. Er kann unter Einhaltung folgender Kündigungsfristen das Arbeitsverhältnis beenden:¹⁰

Dienstzeit	Kündigungsfrist
im 1. und 2. Jahr	6 Wochen
vom 3. bis zum 5. Jahr	2 Monate
vom 6. bis zum 15. Jahr	3 Monate
vom 16. bis zum 25. Jahr	4 Monate
ab dem 26. Jahr	5 Monate

Tab 2: Kündigungsfrist bei Arbeitern

Die Kündigungsfristen sind Mindestfristen; die Vereinbarung einer längeren Frist ist zulässig, jedoch keine Verkürzung.

Eine **Kündigung**, die während eines Krankenstandes ausgesprochen wird, ist arbeitsrechtlich zulässig. Dauert der Krankenstand jedoch länger als das Arbeitsverhältnis, so behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf **Entgeltfortzahlung** für die Dauer des Krankenstandes.

1.4.3.2. Kündigungstermine bei Kündigung durch den Dienstgeber

Kündigungstermine für **Arbeiter** sind jeweils die letzten Tage eines **Kalender- vierteljahres** bzw Quartals. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber Kündigungen von Arbeitern derart aussprechen kann, dass deren Arbeitsverhältnisse unter Einhaltung der Kündigungsfrist am 31.3., 30.6., 30.9. bzw. 31.12. enden.

Von dieser **Quartalskündigung** kann durch

- **Arbeitsvertrag**,
- **Betriebsvereinbarung** oder
- **Kollektivvertrag**

abgewichen werden.

¹⁰ § 1159 Abs 2 ABGB.

Es kann jedoch vereinbart werden, dass die Kündigungsfrist am **Fünftehnten** oder am **Letzten eines Kalendermonats** endet.¹¹

Beispiel 1 zur Dienstgeberkündigung

Ein Arbeiter ist seit 11 Jahren bei einem Dienstgeber beschäftigt. Es gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Am 10. April wird der Dienstnehmer vom Dienstgeber gekündigt. Wann wird das Dienstverhältnis beendet?

Lösung

Die Kündigungsfrist beträgt bei 11 Dienstjahren 3 Monate. Der Kündigungstermin ist der letzte Tag eines **Kalendervierteljahres** bzw. Quartals. Da die Kündigungsfrist drei Monate beträgt, endet das Dienstverhältnis am 30. September.

Beispiel 2 zur Dienstgeberkündigung

Ein Arbeiter ist seit 11 Jahren bei einem Dienstgeber beschäftigt es. Es wurde vereinbart, dass das Dienstverhältnis am 15. oder am Letzten eines Monats beendet werden kann.

Am 10. April wird der Dienstnehmer vom Dienstgeber gekündigt. Wann wird das Dienstverhältnis beendet?

Lösung

Die Kündigungsfrist beträgt bei 11 Dienstjahren 3 Monate. Das Ende des Dienstverhältnisses ist der 15. Juli.

1.4.3.3. Kündigungsfristen bei Kündigung durch den Arbeiter

Der Arbeiter kann das Dienstverhältnis unabhängig von seiner Dauer unter Einhaltung einer **Kündigungsfrist** von **einem Monat** zum Letzten eines jeden Kalendermonats lösen. Diese Kündigungsfrist kann durch eine Vereinbarung bis auf sechs Monate ausgedehnt werden.¹²

1.4.3.4. Kündigungstermin bei Kündigung durch den Arbeiter

Der Angestellte kann das Dienstverhältnis zum **Letzten** eines jeden Kalendermonats lösen. Diese Kündigungsfrist kann durch eine Vereinbarung bis auf sechs Monate ausgedehnt werden, doch darf die vom Dienstgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein als die mit dem Angestellten vereinbarte Kündigungsfrist.

Beispiel 1 zur Dienstnehmerkündigung

Ein Angestellter ist seit 11 Jahren bei einem Dienstgeber beschäftigt. Es gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Am 10. April kündigt der Dienstnehmer. Wann wird das Dienstverhältnis beendet?

11 § 1159 Abs 2 ABGB.

12 § 1159 Abs 4 ABGB.