



Arbeitsverhältnisse beenden

Wichtige Informationen zu Lösung
in der Probezeit, Kündigung & Co

AK VOR
ARL
BERG

* **Aaron**

AK Mitglied seit: 1999



Sie finden unsere
Broschüren auch online
ak-vorarlberg.at

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:

+ 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“.

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.

Fristablauf

+ 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.

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.

Einvernehmliche Lösung

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

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.

Sie haben eine Konkurrenzklausele 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 Konkurrenzklausele 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.

+ 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 Quartalsende. 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.

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

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.

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

Dann beendet Ihre Kündigung trotzdem Ihr Arbeitsverhältnis.

- + 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.

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

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.

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

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

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

+ Lassen Sie sich unbedingt rechtlich beraten, bevor Sie austreten.

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, die Geltendmachung berechtigter Ansprüche.

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.

+ In vielen Kollektivverträgen oder auch in Arbeitsverträgen sind Verfallsfristen festgelegt. Manchmal verfallen Ansprüche bereits nach 3 Monaten. Verfallene Ansprüche sind endgültig verloren. Lassen Sie daher rechtzeitig prüfen, ob Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber alles korrekt bezahlt hat.

+ 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.

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, Unterhaltspflichten, 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.

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

Seit 1. November 2023 kann auch eine Beendigung in Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Elternteilzeit, Pflegefreistellung, Familienhospizkarenz etc. diskriminierend sein. Nähere Infos finden Sie auf: www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Gleichbehandlung/Gleichbehandlungsgesetz.html

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

+ 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!

Ihre Ansprechpartner

Arbeiterkammer Vorarlberg

6800 Feldkirch, Widnau 4
T +43 (0)50 258-0
ak-vorarlberg.at

AK Vorarlberg – Arbeitsrecht

Telefonische Beratung:
T +43 (0)50 258-2000
arbeitsrecht@ak-vorarlberg.at

Geschäftsstellen für Arbeitsrechts- und Sozialrechtsberatung

Geschäftsstelle Bregenz

Reutegasse 11, 6900 Bregenz

Telefonische Beratung:
T +43 (0)50 258-5000
bregenz@ak-vorarlberg.at

Telefonische Beratungen

Montag bis Donnerstag
8 – 12 Uhr und 13 – 16 Uhr

Freitag 8 – 12 Uhr

Geschäftsstelle Dornbirn

Bahnhofstraße 23, 6850 Dornbirn

Telefonische Beratung:
T +43 (0)50 258-6000
dornbirn@ak-vorarlberg.at

Persönliche Beratungen nach vorheriger Terminvereinbarung

Geschäftsstelle Bludenz

Bahnhofplatz 2, 6700 Bludenz

Telefonische Beratung:
T +43 (0)50 258-7000
bludenz@ak-vorarlberg.at

Wichtig

Selbstverständlich erarbeiten wir alle Inhalte unserer Ratgeber sorgfältig. Dennoch können wir nicht garantieren, dass alles vollständig und aktuell ist bzw. sich seit dem Druck keine Gesetzesänderung ergeben hat. Unsere Ratgeber dienen Ihnen als Erstinformation. Sie enthalten die häufigsten Fragen, viele anschauliche Beispiele, Hinweise auf Stolpersteine und einen Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Regelungen.

Bei individuellen Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung
T +43 (0)50 258-0

Weitere Informationen

finden Sie auch im Internet
ak-vorarlberg.at

Impressum

Herausgeber:
AK Vorarlberg
Widnau 4
6800 Feldkirch
Österreich
T +43 (0)50 258-0
kontakt@ak-vorarlberg.at
ak-vorarlberg.at

Druck:
Thurnher Druckerei GmbH,
6830 Rankweil

Stand:
September 2024

AK Vorarlberg
Widnau 4
6800 Feldkirch, Österreich
T +43 50 258-0
kontakt@ak-vorarlberg.at
ak-vorarlberg.at