



Arbeitsverhältnisse beenden

Wichtige Informationen zu Lösung
in der Probezeit, Kündigung & Co

AK VOR
ARL
BERG

★ **Aaron**

AK Mitglied seit: 1999

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

Impressum

Herausgeber:

AK Vorarlberg

Widnau 4

6800 Feldkirch

Österreich

T +43 (0)50 258-0

kontakt@ak-vorarlberg.at

ak-vorarlberg.at

Weitere Informationen

finden Sie auch im Internet

ak-vorarlberg.at

Druck:

Thurnher Druckerei GmbH,

6830 Rankweil

Stand:

Jänner 2026



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 oder Austritt. 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

- + 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“.

Eine Probezeit gilt nur, wenn Sie sie mit Ihre:m Arbeitgeber:in 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 dem:der Arbeitgeber:in 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 Ihrem:Ihrer Arbeitgeber:in vereinbaren, also neben dem Eintrittsdatum auch ein Enddatum vereinbaren.

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

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

Einvernehmliche Lösung

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

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

Bestimmte Fristen oder Termine müssen nicht eingehalten werden.

Sie haben eine Konkurrenzklausel oder die Rückzahlung von Ausbildungskosten vereinbart?

Dann gelten diese auch im Falle einer einvernehmlichen Lösung. Verzichtet Ihr:e Arbeitgeber:in 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), dem Berufsausbildungsgesetz (BAG) 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 diese Ihnen oder Ihrem/Ihrer Arbeitgeber:in zugeht. Erst ab diesem Zeitpunkt beginnt die Kündigungsfrist zu laufen..

Eine Zustimmung zur Kündigung ist nicht notwendig.

+ Bietet ihr:ihre Arbeitgeber:in eine einvernehmliche Beendigung an und es besteht ein Betriebsrat, dann können Sie eine Beratung mit dem Betriebsrat verlangen, ehe Sie zur angebotenen einvernehmlichen Beendigung Stellung nehmen. Dieses Verlangen muss nachgewiesen werden können. Nach diesem Verlangen kann für 2 Arbeitstage keine einvernehmliche Auflösung rechtswirksam vereinbart werden.

Welche Form braucht eine Kündigung?

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

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

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.

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 bzw. zugeht.

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

- + Geben Sie Ihrem/Ihrer Arbeitgeber:in 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 Ihrem/Ihrer Arbeitgeber:in die Kündigung zugeht, beginnt die Kündigungsfrist zu laufen.

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 können Arbeitgeber:innen Schadenersatz verlangen.

- + Manche Kollektivverträge sehen diese zusätzliche Freizeit auch bei Arbeitnehmerkündigung vor. Überprüfen Sie das jedenfalls in Ihrem Kollektivvertrag.

Hat Ihr:e Arbeitgeber:in Sie gekündigt, haben Sie während der Kündigungsfrist Anspruch auf zusätzliche Freizeit, besser bekannt als „Postensuchtage“. Diese müssen Sie aber aktiv von Ihrem/Ihrer Arbeitgeber:in verlangen.

Entlassung und Austritt

Was ist der Unterschied zwischen einer Entlassung und einem Austritt?

Bei einer **Entlassung** löst Ihr:e Arbeitgeber:in 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 bzw. zugeht oder gemacht 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 für Angestellte und für Arbeiter zu, dann ist Ihre Entlassung bzw. Ihr Austritt gerechtfertigt. Wenn nicht, ist Ihre Entlassung oder Ihr Austritt unberechtigt.

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

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, Urlaubs- und Weihnachtsgeld können entfallen 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

+ 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 Ihr:e Arbeitgeber:in alles korrekt bezahlt hat.

Sind Sie gekündigt worden, können Sie unter bestimmten Voraussetzungen bei Gericht klagen. Gewinnen Sie den Prozess, muss Sie Ihr:e Arbeitgeber:in 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. Ziel dieser Klage ist die Weiterbeschäftigung in genau der Tätigkeit, die ausgeübt wurde. 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 Arbeitnehmer:innen beschäftigt sind. Für die Anfechtung ist jedoch nicht notwendig, dass ein Betriebsrat tatsächlich errichtet ist.

Was gilt, wenn ein Betriebsrat besteht?

Gibt es einen Betriebsrat, so muss dieser vor dem Ausspruch der Kündigung von der Arbeitgeberseite vorab informiert werden. Erfolgt die Kündigung vor der Stellungnahme des Betriebsrates, dann ist die Kündigung rechtsunwirksam.

Eine Kündigung kann zudem erst dann angefochten werden, wenn der Betriebsrat bereits seine Stellungnahme abgegeben hat und nicht schon vorher.

Wann ist eine Kündigung sozialwidrig?

Wenn wesentliche Interessen eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin beeinträchtigt sind.

Das Gericht prüft die gesamte wirtschaftliche und soziale Lage von Ihnen und Ihrer Familie. Zum Beispiel: Ausbildung, beruflicher Werdegang, 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.

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 Ihr:e Arbeitgeber:in das Arbeitsverhältnis aus einem verbotenen Grund, haben Sie 2 Möglichkeiten:

- Gerichtliche Anfechtung der Beendigung oder
- Klage auf Schadenersatz

+ 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 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:

- + Die Anfechtung muss binnen 2 Wochen bei Gericht erfolgen, für die Geltendmachung von Schadenersatz haben Sie 6 Monate Zeit.
- Lösung in der Probezeit
- Arbeitgeberkündigung
- Entlassung
- Fristablauf, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis auf Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegt war

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

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