

KÜNDIGUNG

OB SIE GEKÜNDIGT WERDEN
ODER SELBER KÜNDIGEN:
INFOS, DAMIT ALLES GUT GEHT



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

■ Dieses Service ist dank
Ihres AK-Beitrags möglich



"Wir stehen auf Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese Broschüre gibt einen Überblick über Ihre Rechte!"

Peter Eder
AK-Präsident

www.ak-salzburg.at



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN



KÜNDIGUNG

OB SIE GEKÜNDIGT WERDEN
ODER SELBER KÜNDIGEN:
INFOS, DAMIT ALLES GUT GEHT

Information rund um die
Kündigung durch Arbeitgeber:in
und Arbeitnehmer:in.

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 alles zusteht.

1

DIESES KAPITEL INFORMIERT SIE
ÜBER IHRE RECHTE BEI EINER
ARBEITGEBERKÜNDIGUNG.

Fristen, Termine, Form

Grundsätzliches

Eine Arbeitgeber-Kündigung ist die Erklärung des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Ob und wie der/die Arbeitnehmer:in auf die Kündigung reagiert – annehmen oder widersprechen –, 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 berechnete 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 in der Regel 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) 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**

Klären Sie sofort nach dem Erhalt des Kündigungsschreibens mit dem Betriebsrat ab, 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 Arbeiter:innen ist der anzuwendende Kollektivvertrag zu beachten. Zusätzlich ist auch der Arbeitsvertrag des Einzelnen maßgeblich.

Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis grundsätzlich nur mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres lösen (zum 31.3., 30.06., 30.09., 31.12). Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei, nach dem vollendeten 15. Dienstjahr auf vier und nach dem vollendeten 25. Dienstjahr auf fünf Monate.

Nur durch Kollektivvertrag können für Branchen, in denen Saisonbetriebe überwiegen, abweichende Regelungen und damit auch kürzere Kündigungsfristen festgelegt werden.

TIPP

Lassen Sie sich jedenfalls nach Ausspruch der Kündigung durch den Arbeitgeber von der Arbeiterkammer beraten.

Die Kündigungsfrist kann durch eine andere Vereinbarung als dem Kollektivvertrag, nicht unter die genannte Dauer herabgesetzt werden. Es kann jedoch vereinbart werden, dass diese am 15. oder am Letzten eines Kalendermonats endet.

TIPP

Welches Gesetz oder welcher Kollektivvertrag anzuwenden ist, steht im Arbeitsvertrag oder am 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. Der/die Arbeitnehmer:in 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 wird zu Beginn auch gleich das Ende festgelegt. Eine zwischenzeitliche Kündigung ist dabei nur möglich, wenn dies ausdrücklich vorab vereinbart wurde. 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 am Beginn eines Arbeitsverhältnisses und für maximal einen Monat zulässig.

Anfechtung der Kündigung

In betriebsratsfähigen Betrieben, das sind Firmen mit mindestens fünf Arbeitnehmer: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 Arbeitnehmer: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 (am gleichen Tag oder am Tag darauf) nach Zugang der Kündigung den Betriebsrat oder die AK-Rechtsexpert:innen kontaktieren: zur Beurteilung, ob in Ihrem Fall ein Anfechtungsgrund vorliegt, und zur Abklärung der weiteren Vorgangsweise.

Kündigungsschutz?

Kündigung im Krankenstand

Ein:e Arbeitnehmer:in kann während eines Krankenstandes gekündigt werden. Dauert aber der Krankenstand über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus, muss der/die Arbeitnehmer:in weiter folgendermaßen entlohnt werden: grundsätzlich bis zum Ende des Krankenstandes, längstens jedoch bis zum Ende des Entgeltfortzahlungsanspruches, den sie/er auch bei aufrechter 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. Der/die Arbeitnehmer:in 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 Präsenzdienler, 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 im Ausmaß von einem Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Bei einer 40-Stunden-Woche sind das somit acht Stunden Freizeit pro Woche. Im Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

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 unter anderem: 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 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

Wollen Beschäftigte 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 ist nur dann möglich, 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.

Bei einer Kündigung durch den/die Arbeiter:in, wurden die Kündigungsfristen denen der Angestellten angeglichen.

Das Arbeitsverhältnis kann grundsätzlich nur mehr mit dem letzten Tag eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist gelöst werden. Auch hier können durch den Kollektivvertrag für Branchen, in denen Saisonbetriebe überwiegen, abweichende Regelungen festgelegt werden.

TIPP

Lassen Sie sich jedenfalls vor dem Ausspruch der Kündigung von der Arbeiterkammer beraten.



Im Arbeitsvertrag können längere Fristen vereinbart worden sein! Ebenso ein weiterer Kündigungstermin – etwa der "15. des Monats".

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 beim Arbeitgeber entscheidend, nicht der Zeitpunkt des Absendens. Achtung auf die Dauer des Postweges!

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. Jänner 2003 begonnene Arbeitsverhältnisse sowie für jene Arbeitnehmer:innen, deren Arbeitsverhältnis zwar vor dem 1. Jänner 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. Jänner 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. Achtung: Im öffentlichen Dienst gelten abweichende Regelungen.

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.
- Kann ein Schaden nachgewiesen werden, der durch das Nichteinhalten der Kündigungsfrist bzw. des Kündigungstermins verursacht wurde, kann der/die Arbeitnehmer:in darüber hinaus zum Ersatz verpflichtet werden.

Musterbrief Selbstkündigung

Unser Musterbrief beruht auf folgendem Beispiel:

zB Kurt Müller ist Angestellter, seit zwei Jahren im Betrieb. Am 4. Juli reicht es ihm. Er will noch am selben Tag kündigen. Laut Angestelltengesetz hat er einen Monat Kündigungsfrist zum Monatsletzten (=Kündigungstermin) einzuhalten. In diesem Beispiel beträgt die Kündigungsfrist einen Monat. Der Kündigungstermin ist der nächste Monatsletzte und somit der 31. August.



Einschreiben

Kurt Müller
Musterstraße
Musterort

Musterort, 4. Juli 2024

Herrn
Walter Weiser
Musterstraße
Musterort

Kündigung

Sehr geehrter Herr Weiser!

Ich kündige mein Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist zum 31. August 2024.

.....
(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. Sie müssen das Zeugnis ausdrücklich verlangen. 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 des/der Arbeitnehmer:in: 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 der/die Zeugnisleser:in ein klares Bild machen können, welche Arbeiten der/die Arbeitnehmer:in 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 des/der Zeugnisaussteller:in.

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 des/der Arbeitnehmer:in (etwa Umgang mit Vorgesetzten, Kolleg:innen, Kund:innen) und deren/ dessen persönliche Eigenschaften (etwa pünktlich, kollegial, verantwortungsbewusst, zuverlässig).
- **Schlussformulierung:** Außer dem fallweise auf Wunsch des/der Arbeitnehmer:in 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 dem/der Mitarbeiter:in das Erlangen einer neuen Stelle erschwert.
- Eine Funktion als Interessenvertreter:in (Betriebsrat, Gewerkschaft) darf im Zeugnis nicht erwähnt werden. Es sei denn, der/die Arbeitnehmer:in wünscht dies ausdrücklich.

TIPP

Gerne überprüfen die Rechtsexpert:innen in Ihrer AK, ob Ihr Arbeitszeugnis in Form und Inhalt den gesetzlichen Anforderungen entspricht.

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.

Weitere Informationen finden Sie auch im Internet:
www.ak-salzburg.at

Alle aktuellen AK-Publikationen stehen für Sie zum Download bereit: www.ak-salzburg.at/broschueren

Impressum

Medieninhaber: Arbeiterkammer Salzburg,
Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg,
Telefon: +43 (0)662 86 87, www.ak-salzburg.at
Autor: AK OÖ, Mag.^a Birgit Mathy, Jänner 2025
Titelfoto: © deagreez - stock.adobe.com
Grafik: AK OÖ; Bernhard Rieger
Druck: Eigenvervielfältigung

Stand: Mai 2025



SALZBURG



#deineStimme

Wir beraten bei arbeitsrechtlichen Fragen
und helfen, wenn du nicht zu
deinem Recht kommst.

Arbeiterkammer Salzburg

ak-salzburg.at

