

Dr. Klaus Fürlinger
Dr. Christoph Arbeithuber

Gerstnerstraße 12
4040 Linz
Tel 0732 / 73 09 60 - 0
Fax 0732 / 73 09 60 - 10
office@anwaltskanzlei-linz.at
www.anwaltskanzlei-linz.at

Recht kurzgefasst

Arbeitsrecht

Beendigung des Dienstverhältnisses

1. Beendigungsmöglichkeiten
2. Einvernehmliche Auflösung
3. Kündigung
4. Entlassung oder Austritt
5. Sonstiges

Recht kurzgefasst
Ihre Information zu
wichtigen Themen

Vorbemerkung

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses stellt die Betroffenen oft vor eine neue Situation. Unser Überblick bietet eine gute Basisinformation und verschafft erste Einblicke in die Welt des Arbeitsrechts. Aufgrund der gebotenen Kürze werden nur wichtigste Grundzüge dargestellt. Nicht betrachtet wird zB das Beamtendienstrecht. Stand: 2007.

Natürlich ist ergänzend zu dieser Unterlage eine konkrete **Einzelfallbetrachtung** erforderlich. Dafür stehen wir Ihnen gerne als Ansprechpartner zur Verfügung.

Die Beendigung des Dienstverhältnisses

1. Wie kann ein Dienstverhältnis enden?

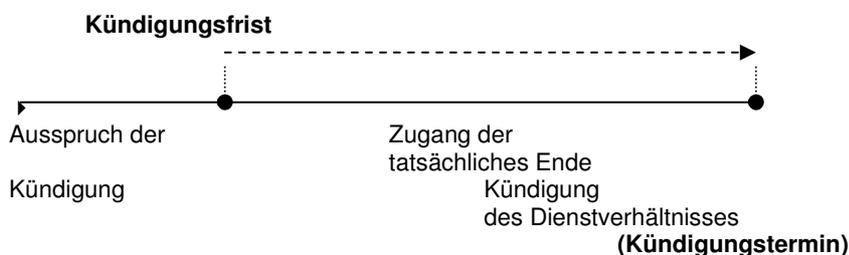
- ▶ Die **Dauer** eines Dienstverhältnisses kann **befristet** oder **unbestimmt (unbefristet)** sein.
- ▶ **Befristete** Dienstverhältnisse enden durch **Ablauf** der vereinbarten **Vertragszeit**
- ▶ **Unbefristete** werden durch **Kündigung** beendet.
- ▶ Dienstverhältnisse enden auch durch **einvernehmliche** oder **vorzeitige Auflösung**

2. Wie erfolgt eine einvernehmliche Auflösung?

- ▶ Wie man sich über den Abschluss eines Dienstvertrages einigen kann, so kann umgekehrt auch eine **Einigung über die Auflösung** der Dienstvereinbarung und die Auflösungsbedingungen erfolgen.
- ▶ Eine einvernehmliche Auflösung **gegen** den Willen des anderen ist **nicht** möglich.
- ▶ Die „**Dienstvertrags-Aufhebungsvereinbarung**“ ist grundsätzlich formfrei. Das Gesetz schreibt auch keinen Inhalt vor. Maßgeblich ist somit, was die Parteien aushandeln.

3. Wie erfolgt eine Kündigung?

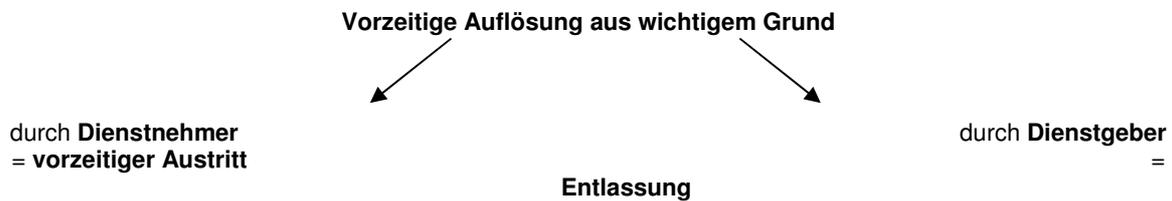
- ▶ Die Kündigung ist eine **einseitige Erklärung**, die das Arbeitsverhältnis beendet.
- ▶ Sie ist formfrei (auch mündlich) möglich. Neben gesetzlichen Ausnahmen sehen auch Kollektivverträge oder Einzelvereinbarungen Formvorschriften (zB Schriftlichkeit) vor.
- ▶ Die Kündigung muss dem anderen zugehen. Eine Zustimmung ist aber nicht erforderlich.
- ▶ Bei der Kündigung sind gesetzliche oder vertragliche **Fristen und Termine** einzuhalten.
- ▶ Unter der **Kündigungsfrist** versteht man den **Zeitraum** zwischen dem Zugang der Kündigung und dem **tatsächlichen Ende** des Dienstverhältnisses (**Kündigungstermin**).
- ▶ Die Kündigung muss so **rechtzeitig** erfolgen, dass zwischen ihrem Zugang und dem Kündigungstermin (= Beendigungstag) die Kündigungsfrist verstreicht.



- ▶ Nach dem Arbeitsverfassungsgesetz kann eine Kündigung **angefochten** werden. Etwa dann, wenn sie wegen bestimmter **Motive** (zB Gewerkschaftsbeitritt) erfolgt oder **sozial ungerechtfertigt** ist (Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrates).

4. Wie erfolgt eine vorzeitige Auflösung (Austritt oder Entlassung)?

- ▶ Ein Dienstverhältnis kann durch **einseitige Erklärung** aus **wichtigem Grund** mit **sofortiger Wirkung** (= **fristlos**) aufgelöst werden.
- ▶ Diese Erklärung muss unverzüglich erfolgen und dem anderen Vertragspartner zugehen.
- ▶ Eine Zustimmung ist jedoch nicht erforderlich.



- ▶ Die Erklärung ist nicht an einen Wortlaut oder eine bestimmte Form gebunden. Schriftlichkeit ist aus Beweisgründen zu empfehlen. Manchmal bestehen vertragliche oder gesetzliche Formvorschriften.
- ▶ Ein **wichtiger Grund** liegt vor, wenn das weitere Dienstverhältnis **unzumutbar** ist.
Entlassungsgründe: Beharrliche Arbeitsverweigerung, Alkohol trotz wiederholter Abmahnung, Straftaten,...
Austrittsgründe: Nichtzahlung des vereinbarten Arbeitslohns, unsittliche Handlungen des Dienstgebers,...

▶ Ansprüche bei vorzeitiger Auflösung

- ▶ Erfolgt die **vorzeitige Auflösung unbegründet** (ohne wichtigen Grund), so ist sie zwar rechtswirksam, allerdings kann es zu **Schadenersatzpflichten** kommen.
- ▶ Bei rechtswidriger Entlassung steht vor allem die **Kündigungsschädigung** zu. Der Dienstnehmer ist so zu stellen, wie wenn er rechtmäßig gekündigt worden wäre.
- ▶ Bei **unbegründetem Austritt** durch den Arbeitnehmer kann dieser schadenersatzpflichtig sein (zB höhere Kosten einer Ersatzkraft für die Dauer der Kündigungsfrist).
- ▶ Bei **begründetem Austritt** stehen dem Arbeitnehmer Schadenersatzforderungen zu.
- ▶ Entlassungen können nach dem Arbeitsverfassungsgesetz (fristgebunden) angefochten werden und es bestehen Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte des **Betriebsrates**.
- ▶ **Frist:** Ersatzansprüche wegen vorzeitigem Austritts, Entlassung oder Nichteinhaltung der Kündigungszeit müssen binnen **6 Monaten** gerichtlich geltend gemacht werden.

5. Gibt es weitere wichtige Vorschriften zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ?

- ▶ **Ja. Besondere Kündigungs- oder Entlassungsschutzbestimmungen** bestehen zB für Mütter, Belegschaftsfunktionäre, Behinderte, Präsenz-/Zivildienstler oder Lehrlinge.
- ▶ Das Arbeitsverfassungsgesetz normiert **Mitwirkungsmöglichkeiten des Betriebsrates**.
- ▶ Auch insolvenzrechtliche Vorschriften (**Ausgleich, Konkurs**) enthalten Sonderregeln.
- ▶ Den Dienstgeber trifft die Pflicht, auf Verlangen des Arbeitnehmers ein schriftliches Zeugnis über Dauer und Art der Arbeitsleistung auszustellen („**Dienstzeugnis**“). Die Verpflichtung besteht unabhängig von der Art der Beendigung des Dienstverhältnisses, auch bei Entlassung. Das Zeugnis darf keine Eintragungen, Anmerkungen oder Hinweise enthalten, die dem Arbeitnehmer die Erlangung einer neuen Stelle erschweren.