

Arbeitnehmerkündigung

Inhalt und Form - Kündigungsausspruch - Kündigungsfrist und -termin - Entlassung während der Kündigungsfrist

Unter Arbeitnehmerkündigung versteht man die an den Arbeitgeber gerichtete schriftliche oder mündliche Willenserklärung des Arbeitnehmers, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsbestimmungen aufzulösen.

Inhalt und Form

Die Arbeitnehmerkündigung unterliegt keinen besonderen Inhalts- oder Formvorschriften. Es muss aber der Wille des Arbeitnehmers, das Arbeitsverhältnis durch Kündigung beenden zu wollen, eindeutig erkennbar sein.

Tipp!

In der Praxis sollte der Arbeitgeber aus Beweisgründen vom Arbeitnehmer eine schriftliche Kündigung verlangen. In manchen Branchen sieht der Kollektivvertrag vor, dass eine Kündigung schriftlich zu erfolgen hat.

Kündigungsausspruch

Der Kündigungsausspruch ist empfangsbedürftig. Als ausgesprochen gilt die Kündigung, wenn sie dem Arbeitgeber zugegangen ist, also bei schriftlichen Kündigungen erst nach Übergabe bzw. Zustellung des Kündigungsschreibens.

Da es sich um eine einseitige Willenserklärung handelt, ist die Wirksamkeit der Kündigung nicht von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig.

Vorsicht!

Immer wieder kommt es vor, dass Arbeitnehmer, die das Arbeitsverhältnis durch Arbeitnehmerkündigung beenden wollen, den Arbeitgeber zu einer einvernehmlichen Auflösung zu „überreden“ versuchen. Davon ist aber dringend abzuraten.

Wird nämlich statt der Arbeitnehmerkündigung eine einvernehmliche Auflösung vereinbart, kann der Arbeitnehmer auch die Bezahlung der gesetzlichen Abfertigung (alt) verlangen, auf die er bei Arbeitnehmerkündigung prinzipiell keinen Anspruch hat!

Kündigungsfrist

Mit dem auf den Kündigungsausspruch folgenden Tag beginnt die Kündigungsfrist zu laufen. Die Kündigungsfrist ist die Zeit zwischen Kündigungsausspruch und Ende des Arbeitsverhältnisses.

Die Kündigungsfristen für Angestellte sind im Angestelltengesetz geregelt, jene für Arbeiter im jeweiligen Branchenkollektivvertrag oder im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch bzw. in der Gewerbeordnung.

Angestellte müssen grundsätzlich eine Kündigungsfrist von 1 Monat einhalten, diese Kündigungsfrist kann aber vertraglich bis zu 6 Monaten ausgedehnt werden.

Vorsicht!

Wird mit dem Arbeitnehmer vertraglich eine längere Kündigungsfrist bei Arbeitnehmerkündigung vereinbart, darf die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist nicht kürzer sein.

Für Arbeiter sind die Kündigungsfristen in der Regel in den Branchenkollektivverträgen enthalten. Die Fristen sind zwischen einem Tag und mehreren Wochen lang, in der Regel auch nach der Betriebszugehörigkeit gestaffelt. Meist entsprechen sie den für die Arbeitgeberkündigung geltenden Fristen. Ist kein Branchenkollektivvertrag anzuwenden, muss der Arbeiter grundsätzlich eine 14-tägige Kündigungsfrist einhalten.

Voraussichtlich kommt es für Kündigungen, die ab 1.7.2021 ausgesprochen werden, zu einer gesetzlichen Neuregelung, wonach auch die Arbeiter die Regelungen wie die Angestellten einzuhalten haben. Siehe dazu die eigenen Informationen.

Kündigungstermin

Der Kündigungstermin ist der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses, keinesfalls der Tag des Ausspruches der Kündigung! Gesetzlicher Kündigungstermin bei Angestellten ist der letzte Tag eines Kalendermonats. Kollektivvertragliche Sonderregelungen sind möglich. Kündigungstermine bei Arbeitern sind in den jeweiligen Branchenkollektivverträgen, im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch bzw. in der Gewerbeordnung 1859 festgelegt.

Frist - oder terminwidrige Kündigung

Hält ein Arbeitnehmer bei seinem Kündigungsausspruch die vorgesehenen Fristen und Termine nicht ein, liegt ein unberechtigter vorzeitiger Austritt vor.

Entlassung während der Kündigungsfrist

Eine Entlassung während der Kündigungsfrist ist rechtlich möglich und zulässig.

Vorsicht!

Wenn der Arbeitnehmer bereits selbst gekündigt hat, ist eine Entlassung während der Kündigungsfrist für den Arbeitgeber riskant. Bekämpft der Arbeitnehmer die Entlassung erfolgreich beim Arbeits- und Sozialgericht, muss der Arbeitgeber möglicherweise auch die gesetzliche Abfertigung (alt) bezahlen, auf die bei Arbeitnehmerkündigung kein Anspruch besteht!

Ansprüche des Arbeitnehmers

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitnehmerkündigung ist eine Endabrechnung zu erstellen. Diese umfasst jedenfalls

- Lohn/Gehalt bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses,
- anteilige Sonderzahlungen laut Kollektivvertrag oder Arbeitsvertrag bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses,
- Urlaubersatzleistung.

Eine Abfertigung Alt steht bei Arbeitnehmerkündigung grundsätzlich nicht zu, außer in besonderen Fällen wie etwa des Pensionsantrittes des Arbeitnehmers oder dauernder Berufsunfähigkeit.

Stand: 01.01.2021