

## Kündigungstermine von Angestellten

Begriff - gesetzliche Kündigungstermine - Erweiterungsmöglichkeiten - Einschränkungen durch Kollektivvertrag - Betriebsvereinbarung

### Begriff

Der Kündigungstermin ist der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses.

Die Kündigung durch den Arbeitgeber ist so rechtzeitig auszusprechen, dass zwischen dem Kündigungsausspruch und dem Kündigungstermin die jeweilige Kündigungsfrist eingehalten wird.

#### Vorsicht!

Beachten Sie, dass die Kündigung erst mit ihrem Zugang beim Angestellten als ausgesprochen gilt.

### Gesetzliche Kündigungstermine

Kündigungstermine für Angestellte sind jeweils die letzten Tage eines Kalendervierteljahres bzw. Quartals. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber Kündigungen von Angestellten derart aussprechen kann, dass deren Arbeitsverhältnisse unter Einhaltung der Kündigungsfrist am 31.3., 30.6., 30.9. bzw. 31.12. enden.

### Weitergehende Kündigungstermine

Von dieser Quartalskündigung kann durch

- Arbeitsvertrag,
- Betriebsvereinbarung oder
- Kollektivvertrag

abgewichen werden.

Es kann darin vereinbart werden, dass die Kündigungsfrist am 15. und/oder Letzten eines Kalendermonats endet.

Das bedeutet, dass der Arbeitgeber Kündigungen von Angestellten derart aussprechen kann, dass deren Arbeitsverhältnisse unter Einhaltung der Kündigungsfrist am 15.1., 31.1., 15.2., 28. bzw. 29.2., 15.3., 31.3., 15.4., 30.4., 15.5., 31.5., 15.6., 30.6., 15.7., 31.7., 15.8., 31.8., 15.9., 30.9., 15.10., 31.10., 15.11., 30.11., 15.12. und 31.12. enden.

#### Vorsicht!

Damit stehen dem Arbeitgeber insgesamt 24 Kündigungstermine im Kalenderjahr zur Verfügung. Darüber hinaus gehende Kündigungstermine sind jedenfalls unzulässig.

### Tipp!

Liegt eine entsprechende kollektivvertragliche Regelung vor, ist eine Vereinbarung durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag nicht mehr erforderlich. Liegt eine entsprechende Regelung durch Betriebsvereinbarung vor, ist eine Vereinbarung durch Arbeitsvertrag nicht mehr erforderlich.

**Beispiel:**

Der Kollektivvertrag für Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe legt uneingeschränkt fest, dass Angestellte jeweils zum 15. und Letzten eines Kalendermonats gekündigt werden dürfen. Eine Regelung durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag ist nicht erforderlich.

## Einschränkungen durch Kollektivvertrag

Der Kollektivvertrag kann die Möglichkeit einschränken, in Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag zu vereinbaren, dass die Kündigungsfrist am 15. oder Letzten eines Kalendermonats endet.

**Beispiel:**

Der Kollektivvertrag für Handelsangestellte erlaubt die Kündigungsmöglichkeit zum 15. und Letzten eines Kalendermonats nur in engen Grenzen. Er sieht vor, dass nach mehr als 5 Jahren tatsächlicher kaufmännischer Tätigkeit im gleichen Betrieb die Kündigung stets nur zum Ende eines Kalenderquartals möglich ist. Dies gilt auch dann, wenn im Arbeitsvertrag anderes vereinbart ist.

## Tipp!

In Branchen, in denen der Kollektivvertrag keine Sonderregelungen zum Kündigungstermin enthält, ist die arbeitsvertragliche Vereinbarung des Kündigungstermins zum 15. und Letzten eines jeden Kalendermonats dringend zu empfehlen.

## Was ist bei einer Betriebsvereinbarung zu beachten?

Nach einer Entscheidung des Obersten Gerichtshofes (OGH 26.8.2009, 9 ObA 92/09h) ist die Vereinbarung von Kündigungsmöglichkeiten zu jedem 15. bzw. Letzten eines jeden Kalendermonats auch mittels Betriebsvereinbarung zulässig.

Dabei sind alle Formerfordernisse einer Betriebsvereinbarung zu erfüllen. Insbesondere muss die Betriebsvereinbarung schriftlich und mit dem jeweils richtigen gewählten Betriebsrat, also mit dem Angestelltenbetriebsrat oder dem gemeinsamen Betriebsrat, abgeschlossen werden.

Die Betriebsvereinbarung muss ordnungsgemäß im Betrieb kundgemacht werden, z.B. durch Anschlag, Auflage oder im betriebsinternen Netz.

**Vorsicht!**

Der Arbeitgeber hat bei Vorliegen einer solchen Betriebsvereinbarung das Recht, zu jedem 15. bzw. Letzten eines jeden Kalendermonats zu kündigen. Dies gilt allerdings dann nicht, wenn eine günstigere arbeitsvertragliche Vereinbarung mit dem Angestellten getroffen ist, wenn also im Arbeitsvertrag weniger Kündigungstermine oder überhaupt nur die gesetzlichen Kündigungstermine vorgesehen sind.

Stand: 01.01.2021