

# Kündigung, Entlassung und Auflösung von Dienstverhältnissen

## Ansprüche, Pflichten und Fristen, die berücksichtigt werden müssen

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kann auf unterschiedliche Weise erfolgen: Kündigung durch den Arbeitgeber, Kündigung durch den Arbeitnehmer, Entlassung, vorzeitiger Austritt aus gesundheitlichen Gründen oder eine einvernehmliche Auflösung. In jedem Fall muss der Arbeitgeber Ansprüche, Pflichten und Fristen beachten. Darüber hinaus können Arbeitsverhältnisse ausgesetzt werden, vom Tod des Arbeitgebers oder von einem Betriebsübergang betroffen sein. In manchen Fällen sind Arbeitgeber, die Arbeitnehmer kündigen wollen, durch das Frühwarnsystem verpflichtet, vorab das Arbeitsmarktservice (AMS) zu informieren.

24.02.2020

## Kündigung durch den Arbeitgeber

Die Kündigung von Arbeitnehmern erfolgt schriftlich oder mündlich. Aus Beweisgründen soll die Kündigung schriftlich erfolgen. Sie kann auch während eines Krankenstandes ausgesprochen werden. Die Kündigungsfrist ist der Zeitraum, der zwischen dem Ausspruch der Kündigung und dem beabsichtigten Ende des Arbeitsverhältnisses (Kündigungstermin) liegen muss. Für Arbeiter und Angestellte gelten unterschiedlichen Kündigungstermine, die eingehalten werden müssen, und unterschiedliche Kündigungsfristen.

Eine Zustimmung oder Ablehnung des Arbeitnehmers kann die Kündigung weder verhindern noch aufschieben. Arbeitnehmer können in weiterer Folge der Kündigung widersprechen und diese anfechten.

## Kündigung durch den Arbeitnehmer

Bei der Arbeitnehmerkündigung löst der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis auf. Dies kann schriftlich oder mündlich erfolgen. Die Kündigung tritt ein, wenn sie dem Arbeitgeber zugegangen ist und die vorgeschriebenen Fristen eingehalten wurden. Bei schriftlichen Kündigungen geschieht das mit der Zustellung. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht notwendig.

## Entlassung

Die Entlassung bewirkt die sofortige und fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Es muss ein Entlassungsgrund vorliegen. Es muss schwerwiegendes Fehlverhalten vorliegen, was die Weiterbeschäftigung unzumutbar macht. Fehlverhalten eines Arbeitnehmers im Krankenstand kann ein Entlassungsgrund sein.

Die Entlassung kann mündlich mitgeteilt werden oder schriftlich erfolgen. Bei Lehrlingen ist nur die schriftliche Form erlaubt. Ist der Lehrling minderjährig, so sind zusätzlich die Eltern davon zu verständigen. Schriftliche Entlassungen werden erst nach der Zustellung wirksam.

Die Entlassung von Geschützten Personen – wie zum Beispiel Präsenzdienler, werdende Mütter oder Betriebsräte – erfordert die Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts. Der Arbeitgeber muss dafür bei diesem Gericht eine Klage einreichen.

## Vorzeitiger Austritt aus gesundheitlichen Gründen

Der vorzeitige Austritt geht vom Arbeitnehmer aus. Er kann nur bei Vorliegen guter Gründe – wie zum Beispiel Dienstunfähigkeit oder Gesundheitsgefährdung – erfolgen. Liegt eine Gesundheitsgefährdung vor, muss dem Arbeitnehmer eine Ersatzarbeitsplatz angeboten werden. Ob ein Austritt gerechtfertigt ist oder nicht, hängt nicht allein vom Anbieten eines Ersatzarbeitsplatzes ab, sondern ob der Arbeitgeber über die Gesundheitsgefährdung informiert wurde oder nicht.

## Einvernehmliche Auflösung

Bei der einvernehmlichen Auflösung vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer das Ende des Arbeitsverhältnisses. Der Zeitpunkt ist frei wählbar, da keine Fristen und Termine einzuhalten sind. Auch im Krankenstand ist eine einvernehmliche Auflösung möglich.

## Aussetzung von Arbeitsverhältnissen

Der Arbeitgeber bezahlt kein Entgelt für die zwischen ihm und dem Arbeitnehmer vereinbarte Aussetzung des Arbeitsverhältnisses.

## Tod von Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Tod des Arbeitnehmers. Stirbt der Arbeitgeber, übernehmen die Erben bestehende Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten.

## Betriebsübergang

Ein Betriebsübergang liegt vor, wenn ein Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil entgeltlich oder unentgeltlich übereignet wird. Eine Übereignung eines Betriebes oder Betriebsteiles ist nach der Rechtsprechung zum Beispiel der Verkauf oder Schenkung oder ein Pächterwechsel.

Nach Übergabe eines Betriebs gehen die bestehenden Arbeitsverhältnisse auf den Nachfolger über. Arbeitgeber-Kündigungen während dieser Zeit sind rechtsunwirksam. Es gibt Fälle, in denen der Erwerber oder der Veräußerer oder beide zu ungeteilter Hand haften. Wird keine Vereinbarung über die Haftung abgeschlossen, gilt das Rückgriffsrecht bei Betriebsübergang.

## Frühwarnsystem

Das Frühwarnsystem verpflichtet Arbeitgeber, die Arbeitnehmer kündigen wollen, das Arbeitsmarktservice (AMS) zu informieren (Anzeigepflicht).

Anzeigepflicht besteht für Betriebe, die

- mindestens 5 Arbeitnehmer von mehr als 20 und weniger als 100 Beschäftigten
- mindestens 5 Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben mit 100 bis 600 Beschäftigten
- mindestens 30 Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 600 Beschäftigten
- mindestens fünf Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben (Ausnahme: bei Saisonbetrieben)

kündigen wollen.

## Ansprüche, Pflichten und Fristen

Je nach Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehen Ansprüche wie Urlaubersatzleistung, Abfertigung Alt oder Kündigungentschädigung. Arbeitnehmer haben Anspruch auf die Ausstellung eines Dienstzeugnisses und Postensuchtage. Wurde im Arbeitsvertrag ein Konkurrenzverbot vereinbart, ist dieses auch während der Kündigung einzuhalten. Hat der Arbeitgeber eine teure Ausbildung finanziert, kann er die Kosten zurückfordern.

Lohn und Gehaltsforderungen oder Zulagen verjähren innerhalb von 3 Jahren ab Fälligkeit. Für Ersatzansprüche wie Kündigungentschädigung oder Schadenersatz gilt eine Verjährungsfrist von 6. Monaten.

Viele Kollektivverträge verkürzen die Fristen auf 3 bis 6 Monate. Die kollektivvertraglichen Regeln sind sehr unterschiedlich. Im Zweifel muss der Wortlaut des Kollektivvertrags gelesen werden. Welche Frist im Zweifel anzuwenden ist, muss durch den jeweiligen Kollektivvertrag ermittelt werden.