

---

---

# Syndikalistische Initiative

<http://www.syndinit.org> \* email: [syndinit@yahoo.de](mailto:syndinit@yahoo.de) \* Stiftg.8 1070 Wien

---

---

**Reihe: Arbeits- und Sozialrecht**

## Beendigung des Dienstverhältnisses

**Kündigung, Entlassung, vorzeitiger Austritt im Angestelltengesetz – Erklärungen, Fristen und Rechte mit Hinweisen auf andere korrespondierende Rechtsquellen.**

### Arten der Beendigung

**Probemonat** Bei Abschluß eines Dienstvertrags kann eine Probezeit mit Höchstdauer ein Monat vereinbart werden während der jeder Vertragsteil das Dienstverhältnis jederzeit lösen kann

**Zeitablauf** Befristete Dienstverhältnisse enden zum vereinbarten Zeitpunkt Kündigung Jeder Vertragsteil kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung von Fristen lösen

**Vorzeitiger Austritt** EinE ArbeitsverkäuferIn kann das Dienstverhältnis ohne Fristen lösen, wenn der/die ArbeitskäuferIn seinen Pflichten nicht nachkommt

**Entlassung** EinE ArbeitskäuferIn kann das Dienstverhältnis ohne Fristen lösen, wenn der/die ArbeitsverkäuferIn seine/ihre Pflichten (gröblich) verletzt

**Pensionierung** Eintritt in den Ruhestand – Sonderform der Kündigung

**Tod** Nur des/der ArbeitsverkäuferIn

### Lösungszeitpunkt

**Probemonat** Sofort

**Zeitablauf** Laut Vertrag

#### **Kündigung ArbeitskäuferIn**

Quartalsende – viele Ausnahmen in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen, z. B.: Im ersten Jahr zum 15. und Monatsletzten, vom zweiten bis zum fünften zum Monatsende, vom fünften bis zum zwanzigsten Jahr zum Quartalsende und drüber hinaus zum Ende des Halbjahres, ...

#### **ArbeitsverkäuferIn**

Zum Monatsletzten – günstigere Regelungen möglich

**Vorzeitiger Austritt** Eigentlich sofort, aber es sind in der Praxis vorher u. U. bestimmte Handlungen nötig, z. B.: Wird das Entgelt nicht bezahlt, ist der/die ArbeitskäuferIn aufzufordern dies in einer angemessenen Frist nachzuholen, ansonsten wird der vorzeitige Austritt erklärt; oder: Wenn der/die ArbeitsverkäuferIn unfähig wird, die Dienstleistung ohne Schaden für seine/ihre Gesundheit fortzusetzen, ist zuerst ein Ersatzarbeitsplatz zu fordern. Fast immer enden solche Geschichten vor Gericht

**Entlassung** Unverzüglich bei Bekanntwerden der Verfehlung

**Pensionierung** Bei Erreichen des gesetzlichen Anspruchs unter Einhaltung der Fristen

**Tod** Sofort

## **Fristen**

**Probemonat** Keine

**Zeitablauf** Keine, auch wenn die Lösung vorzeitig aus wichtigen Gründen erfolgt

### **Kündigung ArbeitskäuferIn**

Sechs Wochen, nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr zwei Monate, nach dem vollendeten fünften drei Monate, nach dem vollendeten fünfzehnten vier Monate, nach dem vollendeten fünfundzwanzigsten Dienstjahr fünf Monate – günstigere Regelungen möglich

### **ArbeitverkäuferIn**

Ein Monat – kann per Vereinbarung auf bis zu einem halben Jahr verlängert werden, wenn die Frist des/der ArbeitskäuferIn länger ist

**Vorzeitiger Austritt** Keine

**Entlassung** Keine

**Pensionierung** Wie bei Kündigung

**Tod** Keine

## **Ansprüche**

Prinzipiell gebührt das durch die Arbeitsleistung entstandene Entgelt (mit gewissen Ausnahmen). Weitere Ansprüche können je nach Dauer des Dienstverhältnisses, Art der Beendigung und der arbeitsvertragsrechtlichen Bedingungen sehr unterschiedlich sein, z. B.: Urlaubsansprüche, Weihnachtstremuneration und Urlaubszuschuß, Zeitguthaben, Abfertigung, Pensionszusagen, ...

Bei einer ungerechtfertigten Entlassung oder bei einem ungerechtfertigten vorzeitigen Austritt kann die jeweilige andere Seite Schadenersatzansprüche geltend machen.

Bei der ungerechtfertigten Entlassung kann eine Kündigungsentschädigung verlangt werden: Das sind die Ansprüche, die bei einer ordnungsgemäßen Beendigung des Dienstverhältnisses angefallen wären (insbesondere die Kündigungsfrist). Umgekehrt kann der/die ArbeitskäuferIn Schadenersatz geltend machen, wenn der/die ArbeitverkäuferIn ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder ihm/ihr ein Verschulden an der Entlassung trifft.

Abfertigungsansprüche nach der „alten Abfertigungsregelung“ entstehen nur, wenn der/die Arbeitskäuferin das Dienstverhältnis kündigt, bei gerechtfertigten vorzeitigen Austritt, Pensionierung und u. U. bei Tod der ArbeitverkäuferIn für die ErbInnen. Die Höhe der Abfertigung beträgt ab einer Dauer des Dienstverhältnisses von drei Jahren das zweifache des letzten Entgelts und steigert sich sukzessive auf das zwölfwache nach fünfundzwanzig Dienstjahren.

Im „neuen Abfertigungsrecht“ entsteht immer ein Anspruch (außer bei Entlassung und ungerechtfertigtem vorzeitigem Austritt), eine Auszahlung ist erst möglich, wenn drei Einzahlungsjahre erreicht wurden. Eine Auszahlung im neuen System vor der Pensionierung ist eher unlukrativ, es ist eine Umwandlung in eine Zusatzpension vorgesehen.

Viele Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen enthalten noch weitere Abfertigungsregelungen (z. B. Treueabfertigung bei langer Dienstzeit).

Wird einE ArbeitverkäuferIn gekündigt, so steht auf Verlangen eine Freizeit von einem Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu (= Postensuchtag).

Bei Kündigung „sollte“ die Konsumation des Resturlaubs in der Kündigungsfrist vereinbart werden. Ist dies nicht möglich (entweder betriebliche Notwendigkeiten stehen dagegen oder der Erholungseffekt ist nicht zu erzielen), so wird der Resturlaub in Geld abgegolten. Bei Selbstkündigung der/des ArbeitverkäuferIn wird der Anspruch im Verhältnis zum laufenden Urlaubsjahr aliquotiert.

Ansprüche auf 13. und 14. Gehalt (Weihnachtstremuneration und Urlaubszuschuß) ergeben sich aus dem Kollektivvertrag und nicht den Gesetzen. Wie bei Kündigung damit umgegangen wird (aliquote Auszahlung, Gegenverrechnung etc.) ist unterschiedlich.

Zeitguthaben „sollten“ in der Kündigungsfrist abgebaut werden; ist dies nicht möglich, kommen sie zur Auszahlung. Bei Entlassung und ungerechtfertigten vorzeitigem Austritt kann der/die ArbeitskäuferIn u. U. auch Zeitschulden geltend machen.

Betriebliche Pensionsvereinbarungen und -zusagen bleiben bei Kündigung i. A. erhalten und können in neue Systeme überführt werden. Im Falle der Entlassung oder des ungerechtfertigten vorzeitigen Austritts können diese u. U. auch verloren gehen.

Bei Kündigung besteht Anspruch auf ein (positives!) Arbeitszeugnis über die Dauer und Art der Tätigkeit. Alle Formulierungen, die die Annahme einer neuen Stellung erschweren sind unzulässig.

## Kündigungs- und Entlassungsschutz

**Organe der Belegschaft – BetriebsrätInnen, JugendvertrauensrätInnen etc.** Diese können nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes gekündigt oder entlassen werden. Das Gericht hat die Zustimmung zu verweigern, wenn keine Gründe dem Arbeitsverfassungsgesetz entsprechend vorliegen. Dieser Schutz dauert bis drei Monate nach Erlöschen des Mandats.

**Schwangerschaft, Mutterschutz, Karenz** Während der Schwangerschaft (ist sofort nach Bekanntwerden bekannt zu geben!) und vier Monate nach der Entbindung bzw. vier Wochen nach Ende der Karenz ist eine Kündigung rechtsunwirksam und eine Entlassung nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes (Gründe zur Zustimmung im Mutterschutzgesetz explizit aufgeführt – gröbliche Dienstverletzung, Untreue etc.) möglich. Der Betriebsrat ist verbindlich zu informieren.

Ab dem zweiten Lebensjahr des Kindes wird der Kündigungsschutz in der Karenz etwas gelockert. Bei Teilzeitbeschäftigung in Karenz erstreckt sich der Schutz bis zu vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes.

Eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses ist nur in schriftlicher Form möglich.

Nach der Geburt eines Kindes innerhalb der Schutzfrist, bei Karenz bis zu 3 Monate vor deren Ende und Annahme eines Kindes unter zwei Jahren an Kindes Statt kann die Mutter ihren vorzeitigen Austritt erklären.

**Elternteilzeit und Sterbebegleitung** Elternteilzeit ist die Herabsetzung und/oder Änderung der Lage der Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern bis zum spätestens vollendeten siebten Lebensjahr und die Sterbebegleitung eine Karenzierung zur Begleitung schwerkranker naher Angehöriger.

Bei der Elternteilzeit beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Monate vor beabsichtigtem Antritt der Teilzeitbeschäftigung und endet vier Wochen nach deren Ende, spätestens jedoch mit dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Danach kann eine Kündigung bei Gericht als „Motivkündigung“ angefochten werden.

Bei der Konsumation der Sterbebegleitung kann eine Kündigung ebenfalls als „Motivkündigung“ oder wegen „sozialer Widrigkeit“ angefochten werden. Bei der Begleitung schwerstkranker Kinder kann eine Kündigung oder Entlassung nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes erfolgen.

**Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner** Diese Personen können eine Kündigung oder Entlassung binnen einer Woche bei Gericht anfechten, wenn diese auf Grund seiner Tätigkeit für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz erfolgt ist. Der/die ArbeitskäuferIn muss vorher (bzw. unverzüglich) nachweislich die gesetzliche Interessenvertretung der ArbeitsverkäuferInnen verständigen.

## Mitwirkungsrechte des Betriebsrates

### Das Kündigungsverfahren

**Einvernehmliche Lösung** Der/die ArbeitsverkäuferIn kann bei einer einvernehmlichen Lösung eine Beratung mit dem Betriebsrat verlangen. Dann kann eine einvernehmliche Lösung in den

nächsten zwei Tagen nicht rechtswirksam werden. Die Geltendmachung der Rechtsunwirksamkeit hat binnen einer Woche nach Ablauf der Frist schriftlich zu erfolgen. Für eine gerichtliche Geltendmachung ist eine Frist von drei Monaten zu beachten.

**Kündigung** Der/die ArbeitskäuferIn hat vor jeder Kündigung den Betriebsrat zu verständigen, der dazu innerhalb von fünf Arbeitstagen Stellung nehmen kann. Auf Verlangen des Betriebsrates sind über die Kündigung Beratungen abzuhalten. Jede Kündigung, die vor dieser Frist ausgesprochen wird, ist rechtsunwirksam, außer der Betriebsrat hat bereits seine Stelungnahme abgegeben.

Eine Kündigung kann bei Gericht angefochten werden, bei:

### **Motivkündigung**

Darunter fallen alle die Gründe, wo eine Kündigung wegen des Engagements in einer Gewerkschaft, dem Betriebsrat oder sonstigen Organen der Belegschaft oder wegen nicht unbegründeter Geltendmachung von Ansprüchen sowie wegen einer Einberufung zu Präsenz- oder Zivildienst erfolgt sind.

### **Sozialer Widrigkeit**

Wenn der/die ArbeitsverkäuferIn bereits sechs Monate im Betrieb beschäftigt ist, ist eine Kündigung sozial ungerechtfertigt, wenn wesentliche Interessen des/der ArbeitsverkäuferIn beeinträchtigt sind, außer der/die ArbeitskäuferIn kann nachweisen, dass die Kündigung entweder durch Umstände erfolgt ist, die in der Person der/des Arbeitsverkäufers liegen und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren (z. B. säuft, begeht sexuelle Übergriffe etc.) oder betriebliche Erfordernisse der Weiterbeschäftigung entgegenstehen.

Dabei geht es vor allem um Fragen, ob der/die ArbeitsverkäuferIn in annehmbarer Zeit wieder einen halbwegs akzeptablen Job (Gerichte sehen diesen Begriff leider sehr weit) finden kann. Besonders zu berücksichtigen sind das Lebensalter und die Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Bei einer Begründung wegen betrieblicher Notwendigkeit kann eine Kündigung rechtsunwirksam sein, wenn die Kündigung einer anderen ArbeitsverkäuferIn weniger soziale Härte bedeutet hätte.

Der Betriebsrat ist vom Ausspruch der Kündigung zu verständigen.

Hat der Betriebsrat der Kündigungsabsicht vorher ausdrücklich widersprochen, kann er auf Verlangen des/der ArbeitsverkäuferIn die Kündigung binnen einer Woche bei Gericht anfechten.

Kommt der Betriebsrat der Aufforderung nicht nach, kann der/die ArbeitsverkäuferIn nach Ablauf dieser Frist selbst innerhalb einer Woche die Kündigung bei Gericht anfechten.

Gibt es keine Stelungnahme durch den Betriebsrat, kann der/die ArbeitsverkäuferIn innerhalb einer Woche nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht anfechten. Ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte bei „sozialer Widrigkeit“ ist nicht vorzunehmen.

Tritt der Betriebsrat von der Klage zurück, kann der/die ArbeitsverkäuferIn binnen vierzehn Tagen nach Verständigung durch das Gericht selbst in den Rechtstreit eintreten.

Hat der Betriebsrat der Kündigung zugestimmt, kann der/die ArbeitsverkäuferIn binnen einer Woche die Kündigung nur mehr wegen „Motivkündigung“ anfechten.

Gibt das Gericht der Anfechtungsklage statt, ist die Kündigung rechtsunwirksam.

**Entlassung** Der Betriebsrat ist von einer Entlassung unverzüglich zu verständigen und es sind auf Verlangen binnen drei Tage Beratungen drüber zu führen.

Eine Entlassung kann genauso wie eine Kündigung angefochten werden, wenn kein Entlassungsgrund vorliegt. Hat der Betriebsrat binnen der drei Tagen der Entlassung ausdrücklich zugestimmt, ist eine Anfechtung wegen „sozialer Widrigkeit“ nicht möglich. Der Rest läuft wie bei der Kündigung.

**Betriebe ohne Betriebsrat** In diesem Fall kann der/die ArbeitsverkäuferIn die Kündigung oder Entlassung selbst bei Gericht anfechten. ●

---

---