

Factsheet Personalmanagement Kündigungsfristen und -Termine

WAS IST BEI KÜNDIGUNGEN VON DIENSTNEHMERN ZU BEACHTEN?



RECHTSGRUNDLAGE

In Österreich gibt es unterschiedliche Kündigungsfristen für Angestellte und Arbeiter.

Die Fristen und Termine sind **für Angestellte**

- im Angestelltengesetz,
- im Kollektivvertrag und/oder
- im Dienstvertrag

geregelt.

Bei Arbeitern ergeben sich die Fristen und Termine

- aus der Gewerbeordnung, wenn sie unter die Gewerbeordnung fallen, ansonsten
- aus dem Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch,
- aus dem Kollektivvertrag und/oder
- aus dem Dienstvertrag.

Kündigungsfrist: Die Kündigungsfrist ist der Zeitraum nach dem Ausspruch der Kündigung und dem tatsächlichen Ende des Arbeitsverhältnisses. Der Tag des Ausspruchs der Kündigung zählt nicht zur Kündigungsfrist.

Kündigungstermin: Unter Kündigungstermin versteht man den Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis aufgelöst sein soll (also der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses).



ANGESTELLTE

Angestelltengesetz:

| | <i>Dienstnehmer</i> | <i>Dienstgeber</i> | |
|---------------------------|---|--|--------------|
| Kündigungsfristen: | Ein Monat Kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden. Die vom Dienstgeber einzuhaltende Frist darf allerdings nicht kürzer sein. | Im 1. + 2. Dienstjahr | Sechs Wochen |
| | | Nach 2. Dienstjahr | Zwei Monate |
| | | Nach 5. Dienstjahr | Drei Monate |
| | | Nach 15. Dienstjahr | Vier Monate |
| | | Nach 25 Dienstjahr | Fünf Monate |
| Kündigungstermin: | Monatsletzter | Quartalsende Eine vertragliche Vereinbarung, dass die Frist zum 15. Oder Monatsletzten endet ist zulässig und empfehlenswert. | |

Beträgt die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 1/5 der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit, gilt für beide Seiten eine 14-tägige Kündigungsfrist ohne spezielle Kündigungsfristen.

Kollektivvertrag:

Unterliegt der Dienstnehmer einem Kollektivvertrag ist zu prüfen, ob darin eigene Kündigungsfristen und –termine geregelt sind.

Gibt es im Kollektivvertrag keine Bestimmungen, sind die Fristen und Termine laut Angestelltengesetz anzuwenden.

Dienstvertrag und Betriebsvereinbarung:

Im Dienstvertrag oder in Betriebsvereinbarungen können Kündigungsfristen und –termine unter Berücksichtigung der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen vereinbart und angepasst werden.



ARBEITER

Gewerbeordnung:

Die Kündigungsfrist beträgt sowohl für den Dienstnehmer als auch den Dienstgeber 14 Tage.

Diese Frist kann im Kollektivvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Dienstvertrag auch zu Ungunsten des Dienstnehmers geändert werden. Die Kündigungsfrist muss allerdings für Dienstnehmer und Dienstgeber gleich sein.

Allgemein Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB):

Im ABGB sind die Kündigungsfristen und –termine wie folgt geregelt:

- Arbeitsverhältnisse, die Dienste nicht höherer Art zum Gegenstand haben
 - Lohn bemessen nach Stunden oder Tagen, nach Stück oder Einzelleistung: Die Kündigung ist jederzeit für den folgenden Tag zulässig.
 - Lohn bemessen nach Wochen oder das Arbeitsverhältnis nimmt den Dienstnehmer hauptsächlich in Anspruch (d.h. wenn die Arbeitszeit mindestens 1/5 der monatlichen Normalarbeitszeit beträgt) und dauert länger als drei Monate: Die Kündigung ist am ersten Werktag für den Schluss der Kalenderwoche zulässig.
- Arbeitsverhältnisse, die Dienste höherer Art zum Gegenstand haben
 - Arbeitsverhältnis nimmt den Dienstnehmer hauptsächlich in Anspruch und dauert bereits drei Monate: Die Kündigungsfrist beträgt mindestens vier Wochen.

In allen anderen Fällen gilt eine Kündigungsfrist von mindestens 14 Tagen.

Kollektivvertrag:

Unterliegt der Dienstnehmer einem Kollektivvertrag ist zu prüfen, ob darin Kündigungsfristen und –termine geregelt sind.

Gibt es dazu im Kollektivvertrag keine Bestimmungen sind die Fristen und Termine laut Gewerbeordnung oder ABGB anzuwenden.

Dienstvertrag und Betriebsvereinbarung:

Im Dienstvertrag oder Betriebsvereinbarungen können Kündigungsfristen und –termine unter Berücksichtigung der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen vereinbart und angepasst werden.



FORM DER KÜNDIGUNG

Die Kündigung unterliegt keinen besonderen Inhalts- und Formvorschriften.

Aus Beweisgründen empfiehlt es sich, die Kündigung jedenfalls schriftlich auszusprechen und den Erhalt zu bestätigen. Bestätigt der Dienstnehmer oder Dienstgeber den Erhalt nicht schriftlich, ist die Zuziehung eines Zeugen ratsam. Die Kündigung wird erst mit der Zustellung wirksam. Die Kündigungsfrist beginnt erst am Tag nach Erhalt der Kündigung zu laufen.

Es ist darauf zu achten, dass in manchen Kollektivverträgen die Schriftform ausdrücklich vorgeschrieben ist!
