

Kündigung durch den/die Arbeitnehmer*in⁽¹⁾⁽²⁾

Arbeitnehmer*innen-Kündigung: wenn Sie von sich aus, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis beenden. Diese ist eine an den Arbeitgeber gerichtete schriftliche oder mündliche Willenserklärung des Arbeitnehmers, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsbestimmungen aufzulösen.

Form:

- schriftlich
- mündlich

In manchen Branchen sieht der Kollektivvertrag vor, dass eine Kündigung schriftlich zu erfolgen hat.

Aus Beweisgründen, wird Schriftlichkeit empfohlen!

Falls Sie das Kündigungsschreiben persönlich überbringen, lassen Sie sich die Übergabe auf einem zweiten Exemplar mit Datum und Unterschrift bestätigen.

Dauer des Postwegs berücksichtigen! Wenn Sie die Kündigung mit der Post schicken, ist die Kündigung nicht mit dem Absenden wirksam, sondern mit dem Tag, an dem der Brief beim Arbeitgeber einlangt. Erst ab diesem Tag beginnt die Kündigungsfrist zu laufen.

Zeitpunkt der Gültigkeit Ihrer Kündigung:

Die Kündigungsfrist beginnt zu laufen, wenn die Kündigung dem Arbeitgeber zugeht – das heißt, wenn Sie ihm gesagt haben, dass Sie kündigen. Oder wenn Ihr Arbeitgeber die schriftliche Kündigung erhält. Die Wirksamkeit ist nicht von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig:

Kündigungstermin und Kündigungsfrist

Kündigungstermin: ist jener *Zeitpunkt*, an dem das Arbeitsverhältnis beendet sein soll – also der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses und nicht der Tag, an dem Sie die Kündigung aussprechen.

Kündigungsfrist: ist jener *Zeitraum* zwischen Kündigung (mündlich ausgesprochen oder schriftlich zugegangen) und dem Kündigungstermin.

a) Kündigungsfrist bei Angestellten:

Diese sind im Angestelltengesetz geregelt und wenn nichts anderes vereinbart wurde, können Angestellte ihr Dienstverhältnis jeweils zum Monatsletzten kündigen. Die Kündigungsfrist beträgt 1 Monat.

Diese Kündigungsfrist kann aber vertraglich bis zu 6 Monaten ausgedehnt werden. Wird mit dem Arbeitnehmer vertraglich eine längere Kündigungsfrist bei Arbeitnehmerkündigung vereinbart, darf die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist nicht kürzer sein.

b) Kündigungsfrist bei Arbeiter*innen:

Bei Arbeiter*innen sind Kündigungsfristen und -termine meistens in den einzelnen Kollektivverträgen geregelt.

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/die Arbeiter*in grundsätzlich eine 14-tägige Kündigungsfrist einhalten.

Im Zweifelsfall gibt die Arbeiterkammer oder die jeweilige Fachgewerkschaft Auskunft über Kündigungsfristen und -termine.

c) Kündigungstermin bei Angestellten:

Der gesetzliche Kündigungstermin ist der letzte Tag eines Kalendermonats. Kollektivvertragliche Sonderregelungen sind möglich.

d) Kündigungstermin bei Arbeiter*innen:

Der gesetzliche Kündigungstermin ist in den jeweiligen Branchenkollektivverträgen im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch bzw. in der Gewerbeordnung 1859 festgelegt.

Frist- oder terminwidrige Kündigung durch den/die Arbeitnehmer*in:

Hält ein/e Arbeitnehmer*in bei seinem/ihrem Kündigungsausspruch die vorgesehenen Fristen und Termine nicht ein, liegt ein unberechtigter vorzeitiger Austritt vor.

Grundsätzlich beendet auch eine frist- oder terminwidrige Kündigung das Arbeitsverhältnis zum angegebenen Termin. Dies hat jedoch negative Folgen. Zum Beispiel Schadenersatzpflicht, Verlust der Sonderzahlungen (abhängig vom Kollektivvertrag), usw.

Anspruch auf Arbeitslosengeld?

Bei einer selbst verursachten Auflösung eines Dienstverhältnisses beginnt der Anspruch auf das Arbeitslosengeld frühestens nach einer Sperrfrist von vier Wochen.

(1): <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/beendigung/Arbeitnehmer-Kuendigung.html>

(2): <https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Arbeitnehmerkuendigung.html>

Alle Angaben ohne Gewähr