

Kündigung

Sehr geehrter Herr

ermann

Faktencheck: Beendigung des Dienstverhältnisses

Häufig bieten ArbeitgeberInnen Beschäftigten, von denen sie sich trennen wollen, eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses an. Dies wird gerne als Entgegenkommen bezeichnet, birgt aber nicht zu unterschätzende Gefahren in sich. Im Faktencheck erklären wir den Unterschied zwischen einer Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn und einer einvernehmlichen Auflösung und worauf Sie dabei achten sollten.

? Wann kann ich gekündigt werden?

✓ § 20 Angestelltengesetz regelt die Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn. Kündigungstermin ist das Ende eines Kalendervierteljahres oder, sofern vereinbart, der Fünfzehnte oder Letzte eines Kalendermonats.

? Wie lange ist die Kündigungsfrist?

✓ Die Kündigungsfrist laut Angestelltengesetz beträgt 6 Wochen in den ersten beiden Dienstjahren. Wenn Sie das zweite Dienstjahr vollendet haben, steigt sie auf 2 Monate, nach dem 5. Dienstjahr auf 3 Monate, nach dem 15. Dienstjahr auf 4 Monate und nach dem 25. Dienstjahr auf 5 Monate. Für ArbeitnehmerInnen günstigere Regeln können getroffen werden.

? Kann man zu einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses gezwungen werden?

✓ Natürlich nicht, denn wie schon der Name sagt, bedarf eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses stets der Zustimmung beider Seiten.

? Was also ist der Unterschied zwischen einer Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn und einer einvernehmlichen Auflösung?

✓ Die Kündigung kann unter Einhaltung geltender Fristen und Termine einseitig ausgesprochen werden, der einvernehmlichen Auflösung muss eine Vereinbarung zugrunde liegen. Der/die ArbeitgeberIn kann MitarbeiterInnen somit kündigen, aber keine einvernehmliche Auflösung diktieren.

? Ist eine einvernehmliche Auflösung ein Entgegenkommen des Unternehmens?

✓ Meistens nicht. Wenn der Wunsch, das Dienstverhältnis zu beenden, vom Unternehmen ausgeht, ist die einvernehmliche Auflösung für den/die Betroffene/n zumeist ungünstiger.

? Worauf muss man achten?

✓ Zunächst auf Kündigungsfristen und -termine. Zwischen Ausspruch der Kündigung und Ende des Dienstverhältnisses haben Gekündigte Anspruch auf volles Entgelt, selbst wenn sie vom Dienst freigestellt werden. In dieser Zeit können sie sich auch nach einem neuen Arbeitsplatz umsehen. Da die Kündigungsfristen von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, besteht das Arbeitsverhältnis oft noch Monate fort. Gerade in Zei-

ten von Corona wollen sich viele ArbeitgeberInnen möglichst rasch ihrer Entgeltzahlungsverpflichtung entledigen und drängen deshalb auf eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses.

? Worauf muss man bei einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses noch achten?

✓ Ein weiterer Knackpunkt bei der einvernehmlichen Auflösung können Vertragsklauseln sein. Eine Konkurrenzklausel verpflichtet Beschäftigte über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus für (höchstens) 1 Jahr, nicht im Geschäftszweig des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin tätig zu werden. Sehr häufig sind damit Konventionalstrafen verbunden. Kündigt der/die ArbeitgeberIn, kann er/sie sich im Regelfall nicht auf diese Klausel berufen, es sei denn, er bezahlt für die Dauer der Beschränkung das Entgelt weiter. Im Fall einer einvernehmlichen Auflösung gilt die Klausel jedoch.

Ähnlich sieht es bei einem vereinbarten Ausbildungskostenrückerersatz aus. Es ist also wichtig, im Falle einer einvernehmlichen Auflösung den Verzicht auf diese Klauseln zu vereinbaren.

Schließlich gibt es die sogenannte Generalklausel, die besagt, dass mit Erfüllung der Auflösungsvereinbarung alle wechselseitigen Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis bereinigt und verglichen sind. ArbeitnehmerInnen dürfen also auf keine offenen Ansprüche wie z.B. Überstunden vergessen.

? Kann eine Kündigung angefochten werden?

✓ Ja, unter bestimmten Voraussetzungen kann eine Kün-

digung beim Arbeits- und Sozialgericht bekämpft werden (Kündigungsanfechtung). Bitte wenden Sie sich im Falle Ihrer Kündigung unverzüglich an Ihre Regionalgeschäftsstelle der GPA-djp (knappe Fristen!).

? Wie soll ich mich verhalten, wenn mein/e ChefIn auf eine „Einvernehmliche“ drängt?

✓ Bei der einvernehmlichen Auflösung kommt es mitunter zur Druckausübung durch den/die ArbeitgeberIn. Die Vereinbarung ist bereits geschrieben, von den Beschäftigten wird die sofortige Unterschrift erwartet. In Betrieben mit Betriebsrat gibt es die Möglichkeit zu verlangen, sich mit dem Betriebsrat zu beraten. Innerhalb von 2 Arbeitstagen kann dann die einvernehmliche Auflösung nicht rechtswirksam vereinbart werden. Doch auch in Betrieben ohne Betriebsrat sollte eine einvernehmliche Auflösung niemals ungeprüft unterschrieben werden. In unseren Regionalgeschäftsstellen können Sie sich umfassend beraten lassen.

? Worauf muss man bei besonderem Kündigungsschutz, erhöhtem Kündigungsschutz oder Kurzarbeit achten?

✓ Für bestimmte Personengruppen kann eine Kündigung nur mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts (oder des Behindertenausschusses) ausgesprochen werden. Denken Sie z.B. an werdende Mütter oder ArbeitnehmerInnen in Mütter-/Väterkarenz oder Elternteilzeit. Darüber hinaus gibt es in manchen Branchen einen zumindest erhöhten Kündigungsschutz. Auch bei Kurzarbeit bestehen Sonderregelungen. Lassen Sie sich bitte unbedingt beraten, ehe Sie einer einvernehmlichen Auf-

lösung zustimmen, auch wenn das Angebot auf den ersten Blick vielleicht verlockend klingen mag. Endabrechnung plus „freiwillige Abfertigung“! Ihr Dienstverhältnis unterliegt einem besonderen Schutz!

Andrea Komar

Tipp 1:
Lassen Sie sich nicht erpressen!

„Entweder Sie nehmen einen Urlaubsvorgriff auf 2021 oder Sie bekommen die Einvernehmliche!“ Dieser Satz wurde gegenüber einer alleinerziehenden Mutter ausgesprochen, die sich an unsere Rechtsberatung wandte. Derzeit üben viele Unternehmen Druck auf ihre Beschäftigten aus, um umsatzschwache Zeiten mit Urlaub oder Zeitausgleich weit über gezogene gesetzliche Grenzen hinweg abzudecken. Oder – kurz gesagt – sie versuchen, das unternehmerische Risiko auf die Belegschaft abzuwälzen. Eine „Einvernehmliche“ kann der/die ArbeitgeberIn aber einfach nicht anordnen.

Tipp 2:
Achtung, eine „Einvernehmliche“ kann Sie viel Geld kosten!

Stellen Sie sich vor, Ihr Arbeitgeber kündigt Sie unter Einhaltung von Fristen und Terminen zum Ende des Jahres. Als Zeitpunkt einer einvernehmlichen Auflösung schlägt er Ihnen den 31.10.2020 vor. Lassen Sie sich darauf ein, verlieren Sie das Entgelt für 2 Monate und haben weniger Zeit, eine neue Beschäftigung zu finden. Das Unternehmen hingegen spart Geld.

Aufpassen müssen Sie auch, wenn während der Kündigungsfrist, aber nach dem 31.10.2020 neue Ansprüche entstünden (z.B. neuer Urlaubsanspruch, Abfertigungssprung (alt), Biennalsprung). In diesem Fall würde die einvernehmliche Auflösung Sie noch mehr kosten.