

Beendigung des Dienstverhältnisses

Überblick über die Möglichkeiten und Auswirkungen

SEMINARARBEIT

Roman Plesky

Matrikelnummer 0201657

VK Personal 040055/2

Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
Universität Wien

Begutachter:
Mag. Harald Geist

WIEN, IM MÄRZ 2006

INHALTSVERZEICHNIS

I. EINLEITUNG	3
II. DIENSTVERHÄLTNIS	4
III. MÖGLICHKEITEN DER BEENDIGUNG	4
IV. KÜNDIGUNG, ENTLASSUNG & CO.	5
A. KÜNDIGUNG	5
B. KÜNDIGUNGSFRISTEN.....	6
<i>B. 1. Kündigung der Angestellten</i>	6
<i>B. 2. Kündigung der Arbeiter</i>	6
C. TRENNUNG WÄHREND DER PROBEZEIT.....	7
D. AUFLÖSUNG DURCH ZEITABLAUF	7
E. BEENDIGUNG IM BEIDERSEITIGEN EINVERNEHMEN	7
F. ENTLASSUNG	7
<i>F. 1. Entlassungsgründe bei Angestellten</i>	7
<i>F. 2. Entlassungsgründe bei Arbeitern</i>	8
G. AUSTRITT	8
<i>G. 1. Austrittsgründe für Angestellte</i>	8
<i>G. 2. Austrittsgründe für Arbeiter</i>	9
V. ABFERTIGUNG - NEU	9
A. HÖHE DER ABFERTIGUNG UND BERECHNUNG	10
B. FÄLLIGKEIT DER ABFERTIGUNG	10
C. ABFERTIGUNG UND ELTERNCHAFT	11
D. ABFERTIGUNG UND PENSIONSANSPRUCH	11
E. ABFERTIGUNG BEI GLEITPENSION.....	11
F. ABFERTIGUNG BEI TOD DES ARBEITNEHMERS	12
G. ÜBERTRAGUNG UND AUFLÖSUNG DES UNTERNEHMENS	12
<i>G. 1. Übertragung des Unternehmens</i>	12
<i>G. 2. Auflösung des Unternehmens</i>	12
VI. EPILOG	13
BIBLIOGRAFIE	14



I. EINLEITUNG

Mit der Industrialisierung und der Ausbreitung moderner sozialer Schichten und Klassen haben sich aber auch für die breite Masse der Bevölkerung in wachsendem Umfang die Verhältnisse und Bedingungen ihrer Arbeit zur Lebensversorgung verändert.

Die Trennung von Hausgemeinschaft und Arbeitsstelle und die damit verbundene Veränderung in der Stellung der Familie und innerhalb der Familie gehörte wahrscheinlich zu einer das individuelle Leben am tiefsten betreffenden Eigenarten der industriellen Entwicklung. In der vorindustriellen Welt waren Hausgemeinschaft und Arbeitsstätte im Bauernhof oder in der Werkstätte des Handwerks für die große Mehrheit der Bevölkerung in der Regel miteinander verbunden. Das änderte sich durch die Einführung der großen Maschinen- und Apparatesysteme in Fabriken und neuen Betrieben. Die erwerbstätigen Personen müssen die Hausgemeinschaften verlassen, um den Lebensunterhalt für sich und die Familie zu verdienen. Ab jetzt entstehen einige Probleme in der Arbeitswelt, unter anderen auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Es ist eine der düstersten Seiten der vorindustriellen Periode auf privatwirtschaftlicher Grundlage, dass die Drohung mit Entlassung und die freie, die Löhne drückende Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt noch ohne nennenswerte solidarisch-gewerkschaftliche Abwehrmaßnahmen zur Disziplinierung und Gehorsamserziehung beigetragen haben. Aber auch hier wäre es falsch, diese Erscheinung der Industrialisierung lediglich auf das Konto des Kapitalismus zu setzen. Mit zunehmender Demokratisierung ist dieser Zustand schrittweise verändert worden.¹

Heutzutage erhalten sowohl die Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeber viel größere Unterstützung von Seiten des Staates. Dies kann zB durch Gewerkschaften und Kollektivverträge auf der Arbeitnehmerseite und durch die Wirtschaftskammer auf der Arbeitgeberseite erfolgen.

Das Thema der Beendigung der Dienstverhältnisse hat mich persönlich angesprochen, da ich selbst schon seit dreizehn Jahren der Arbeitswelt angehöre und das nicht von Anfang an in einem Betrieb. Ich bin in dem Gastgewerbe tätig. Diese Branche kennzeichnet sich durch überdurchschnittlich hohe Fluktuationsrate, was ständiges Wechseln von Personal bedeutet.² Auch ich habe also schon mal gekündigt. Als unerfahrener und ungebildeter Anfänger was die Arbeitswelt betrifft habe ich einmal aus emotionaler Reaktion fristlos gekündigt. Diese Erfahrung hat sich dann natürlich finanziell bemerkbar gemacht. Ich habe leider meine kurz zuvor erhaltene Gehaltserhöhung zurückzahlen müssen und auf die Auszahlung der restlichen Urlaubstage durch die fristlose Kündigung verzichten müssen. Und obwohl ich in den Monat, wo ich eben fristlos gekündigt habe, sämtliche Guttage und Überstunden eingearbeitet habe, wurde die Summe, die bei meiner Endabrechnung ausgerechnet wurde, leider negativ. Das heißt im Klartext ich habe dafür bezahlt, dass ich arbeiten durfte. Ich habe mir geschworen, dass ich so einen Unsinn nie wieder machen werde. Leider habe ich es damals nicht besser gewusst.

Nun ein wenig zum Verlauf dieser Arbeit. Zuerst werde ich hier den Begriff des Dienstverhältnisses definieren. Dann werde ich etwas detaillierter die Möglichkeiten der Beendigung beschreiben. Im Verbindung mit den Auswirkungen schauen wir uns die „Abfertigung Neu“ an. In Schlussfolgerung werde ich dann das Resümee ziehen.

¹ www.bpb.de

² Plesky / Leitgeb / PejkoVIC (S 45)

II. DIENSTVERHÄLTNIS

Ein Dienstverhältnis ist aufgrund eines Dienstvertrages zustande gekommenes Dauerschuldverhältnis. Die wichtigste Form des Dienstverhältnisses ist das Arbeitsverhältnis.

Bei Dauerschuldverhältnissen ist nicht ein einmaliger Leistungsaustausch Gegenstand des Schuldverhältnisses, sondern eine Verpflichtung zur Erbringung von Leistung über einen längeren Zeitraum.

Der Dienstvertrag (Arbeitsvertrag) wird für die meisten Dienstnehmer (Arbeitnehmer) durch arbeitsrechtliche Sondergesetze (zB AngG, JournalistenG 1920, SchauspielerG 1922, HausbesorgerG 1970, BeamtenrechtsG 1979 usw.) geregelt. Insofern gelten die Vorschriften des ABGB nur subsidiär zum Arbeitsrecht als eigenständiges Rechtsgebiet und seinem Verhältnis zum Zivilrecht.

Im Dienstvertrag verpflichtet sich jemand auf eine gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen (§ 1151 Abs 1 S 1 ABGB). Der Dienstnehmer schuldet somit dem Dienstgeber Arbeitsleistungen. Dieser wiederum verfügt über die Arbeitskraft des Dienstnehmers, der seine Arbeit in persönlicher Abhängigkeit zu erbringen hat. Das bedeutet, dass der Dienstnehmer die Dienste in eigener Person zu leisten hat (§ 1153 ABGB). In der Regel wird er in das Unternehmen des Dienstgebers eingegliedert und arbeitet mit dessen Betriebsmitteln. Bezüglich Arbeitsort, Arbeitszeit und arbeitsbezogenem Verhalten ist der Dienstnehmer dem Weisungs- und Kontrollrecht des Dienstgebers unterworfen, womit seine Bestimmungsfreiheit weitgehend ausgeschaltet ist. Die Funktion der individuellen und generellen Dienstgeberweisungen besteht vor allem in der Konkretisierung der Dienstpflicht (Gestaltungsrecht). Auf die zudem bestehende wirtschaftliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber nehmen zahlreiche arbeitsrechtliche Schutzvorschriften Bedacht.

Für den Dienstvertrag gilt auch der vorherrschende Grundsatz der Formfreiheit (§ 883 BGB). Formvorschriften finden sich zB im VertragsbedienstetenG, MuttSchG, AngG.

Besondere Schutzbestimmungen beschränken die inhaltliche Gestaltungsfreiheit der Vertragsparteien. Dazu kommen in zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden vereinbarten Kollektivverträgen relativ zwingende Minimalbedingungen, das sind solche, die nur zugunsten der Dienstnehmer abgeändert werden können. Schließlich wird die prinzipiell herrschende Abschlussfreiheit durch das InvalideneinstellungsG 1970, das AusländerbeschäftigungsG 1975 und den Kontrahierungszwang in Bezug auf Lehrlinge (§ 18 Abs 1 BerufsausbildungsG 1969) eingeschränkt.³

III. MÖGLICHKEITEN DER BEENDIGUNG

Wie jedes andere zivilrechtliche Dauerschuldverhältnis kann auch das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragspartnern beendet werden. Häufig erfolgt dies durch den Ausspruch einer Kündigung, also einer einseitigen und empfangsbedürftigen Willenserklärung. Eine Kündigung durch den Arbeitgeber erfolgt entweder aus Gründen, die in der Sphäre des Arbeitnehmers liegen (personenbedingte oder verhaltensbedingte Kündigung) oder betriebsbedingt sind.

³ Schumacher / Haybäck 2002 (S 70, 71)

Daneben kann das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgehoben werden (z.B. durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages) oder es endet durch Erreichen des Rentenalters.

Das Arbeitsverhältnis ist ein Dauerschuldverhältnis, das nicht auf einen einmaligen Leistungsaustausch gerichtet ist, sondern bei dem Rechte und Pflichten auf bestimmte Dauer bestehen. Es endet daher erst, wenn ein Beendigungstatbestand eingreift.⁴

Keine Beendigungstatbestände sind:

- Veräußerung des Betriebes
- Tod des Arbeitgebers
- Insolvenz des Arbeitgebers
- Einberufung des Arbeitnehmers zum Wehr- oder Ersatzdienst

Beendigungstatbestände sind:

- Kündigung
- Zeitablauf
- Aufhebungsvertrag
- Anfechtung
- Tod des Arbeitnehmers

IV. KÜNDIGUNG, ENTLASSUNG & Co.

Der Begriff Kündigung ist allen geläufig. Doch was ist nun der Unterschied zur Entlassung und welche anderen Formen der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gibt es eigentlich?

- Kündigung
- Trennung während der Probezeit
- Auflösung durch Zeitablauf
- Beendigung im beiderseitigen Einvernehmen
- Entlassung
- Austritt

A. KÜNDIGUNG

Die Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung, die ein unbefristetes Dienstverhältnis löst.

Das bedeutet, dass sie sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer ohne Einverständnis des jeweils anderen ausgesprochen werden kann. Selbst eine Verweigerung der Annahme würde daher nichts an ihrer Wirksamkeit ändern.

Empfangsbedürftig heißt, dass die Auflösung des Dienstverhältnisses nur dann erfolgt, wenn der Vertragspartner davon in Kenntnis gesetzt wird. Dabei muss klar erkennbar sein, dass der Kündigende auch wirklich eine Beendigung beabsichtigt. Eine besondere Form ist nicht vor-

⁴ de.wikipedia.org

geschrieben. Die Kündigung kann also mündlich, schriftlich oder durch eine sog. schlüssige Handlung erfolgen (Bsp: Übergeben der Arbeitspapiere).

Möglicherweise beinhaltet der Kollektivvertrag eine Regelung, die dennoch schriftliche Kündigung vorschreibt. In diesem Fall muss man sich daran halten, andernfalls wäre sie nicht rechtswirksam – also ungültig. Bei einer Kündigung endet ein unbefristetes Dienstverhältnis (im Vertrag ist also keine bestimmte Zeitdauer der Beschäftigung vereinbart) zu einem gewissen Zeitpunkt. Bei dessen Festlegung müssen gesetzliche (Arbeitsrecht), kollektivvertragliche oder vertragliche (zwischen Arbeitnehmer und dem Dienstgeber) Kündigungsfristen und Kündigungstermine eingehalten werden. Wenn kein Endigungsdatum genannt wird, gilt immer der nächstzulässige Termin.

B. KÜNDIGUNGSFRISTEN

B. 1. Kündigung der Angestellten

Kündigungsfrist, die der Arbeitgeber einzuhalten hat:

- Im 1. und 2. Arbeitsjahr 6 Wochen
- Im 3. bis 5. Arbeitsjahr 2 Monate
- Im 6. bis 15. Arbeitsjahr 3 Monate
- Im 16. bis 25. Arbeitsjahr 4 Monate
- Ab dem 26. Arbeitsjahr 5 Monate

Wenn nichts anderes vereinbart wurde, kann der Angestellte nur zum Ende des Kalendervierteljahres (d.h. Ende März, Juni, September, Dezember) gekündigt werden. Durch kollektivvertragliche Regelung kann eine Beendigung zu jedem 15. oder Monatsletzten ermöglicht werden.

Kündigungsfrist, die der Arbeitnehmer einzuhalten hat:

Gesetzlich vorgesehen ist 1 Monat. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung auf ein halbes Jahr ausgedehnt werden. Die vom Arbeitgeber einzuhaltende Zeitdauer darf jedoch niemals kürzer sein. Die Kündigung gilt immer zum Monatsletzten und kann auch nicht durch Vereinbarung mit Quartalsende festgelegt werden.

B. 2. Kündigung der Arbeiter

Kündigungsfrist und Kündigungstermin richten sich nach dem jeweiligen Kollektivvertrag. Ist für den Arbeiter kein Kollektivvertrag anzuwenden, können die Bedingungen durch Betriebsvereinbarung (zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber) oder Arbeitsvertrag (zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer) geregelt werden. Liegen auch solche Niederschriften nicht vor, ist die Kündigung nach der Gewerbeordnung (14 Tage Kündigungsfrist) oder nach ABGB mit ebenfalls vierzehntägiger Frist vorzunehmen.⁵

⁵ www.jobmedia.at

C. TRENNUNG WÄHREND DER PROBEZEIT

Eine Probezeit ist nicht zwingend vorgeschrieben, wird aber von vielen Unternehmen schon automatisch vereinbart. Dieser Zeitraum eignet sich für beide Vertragsteile um festzustellen, ob die Zusammenarbeit funktioniert und die jeweiligen Vorstellungen erfüllt werden.

Die Probezeit kann maximal für einen Monat vereinbart werden. Die über diesen gesetzlich vorgesehenen Zeitraum hinausgehende Zeit ist als befristetes Dienstverhältnis anzusehen.

Ausnahme:

Lehrlinge haben drei Monate Probezeit. Eine Auflösung des Dienstverhältnisses in dieser Zeit ist nicht mit einer Kündigung gleichzusetzen, weshalb kein Kündigungsschutz besteht und sowohl von Arbeitgeber als auch von Arbeitnehmer jederzeit ohne Einhaltung von Fristen und ohne Angabe von Gründen mit sofortiger Wirkung beendet werden kann.

D. AUFLÖSUNG DURCH ZEITABLAUF

Ein befristetes Dienstverhältnis – dessen Dauer im Vorhinein genau festgelegt wurde – kann durch Zeitablauf, im beiderseitigen Einvernehmen, durch Entlassung oder Austritt enden. Eine Kündigung wird durch diese Beschäftigungsform automatisch ausgeschlossen.

Wird über die vereinbarte Zeit hinaus weitergearbeitet, geht das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes – das heißt auf unbestimmte Zeit – über.

E. BEENDIGUNG IM BEIDERSEITIGEN EINVERNEHMEN

Jeder Vertrag kann geschlossen und natürlich wieder aufgelöst werden. So auch ein Dienstvertrag. Grundvoraussetzung für eine einvernehmliche Trennung ist jedoch das Einverständnis sowohl von Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber. Kann eine Einigung über alle Rahmenbedingungen erzielt werden, gilt keine Kündigungsfrist. Lediglich wird der Zeitpunkt der Beendigung gemeinsam vertraglich festgelegt.

Für folgende Personengruppen gibt es jedoch Schutzvorschriften:

- Schwangere nach dem Mutterschutzgesetz
- Präsenz- und Zivildienstler nach dem Arbeitsplatzsicherungsgesetz
- Lehrlinge nach dem Berufsausbildungsgesetz

F. ENTLASSUNG

Eine Entlassung ist eine vorzeitige Auflösung durch den Arbeitgeber und ebenso wie die Kündigung eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung. Sie beendet das Dienstverhältnis sofort – d.h. ohne Einhaltung von Fristen, ist daher nur bei Vorliegen wichtiger Gründe zulässig.

F. 1. Entlassungsgründe bei Angestellten

Zusammengefasst nach § 27 AngG

- Annehmen von Provisionen oder sonstigen Belohnungen, die den Bestimmungen des § 13 AngG widersprechen
- Handlungen, die das Vertrauen des Arbeitgebers verletzen

- Unfähig, die versprochene oder den Umständen angemessene Arbeit zu leisten
- Betreiben eines selbstständigen kaufmännischen Unternehmens ohne Einwilligung des Dienstgebers
- Handelsgeschäfte für eigene oder fremde Rechnung im Geschäftszweig des Arbeitgebers
- Unterlassen der Arbeitsleistung für eine erhebliche lange Zeit ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund oder beharrliche Arbeitsverweigerung
- Versuch, andere Arbeitnehmer zum Ungehorsam zu verleiten
- Längere Freiheitsstrafe
- Abwesenheit während einer den Umständen nach erheblichen Zeit (ausgenommen Krankheit oder Unglücksfall)
- Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit, erhebliche Ehrverletzungen gegen den Arbeitgeber, dessen Stellvertreter, deren Angehörige oder Mitbedienstete

F. 2. Entlassungsgründe bei Arbeitern

Zusammengefasst nach § 82 GewO

- Vorzeigen falscher oder verfälschter Ausweise oder Zeugnisse beim Abschluss des Arbeitsvertrages
- Geheimhaltung über das Bestehen eines anderen Arbeitsverhältnisses
- Arbeiter wird zu der mit ihm vereinbarten Arbeit unfähig befunden
- Alkoholismus trotz wiederholter (mindestens zweimal) erfolgloser Verwarnung
- Diebstahl, Veruntreuung oder sonstige strafbare Handlung
- Verraten eines Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses
- Betreiben eines der Verwendung beim Gewerbe abträglichen Nebengeschäfts ohne Einwilligung des Gewerbeinhabers
- Unbefugtes Verlassen des Arbeitsplatzes
- Beharrliches Vernachlässigen der Pflichten
- Versuch, die anderen Arbeiter zu Ungehorsam, Auflehnung, unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten
- Grobe Ehrenbeleidigung, Körperverletzung, gefährliche Drohungen gegen den Gewerbeinhaber und die übrigen Arbeiter
- Unvorsichtiges Umgehen mit Feuer und Licht – trotz vorheriger Verwarnung
- Arbeitsunfähigkeit durch eigenes Verschulden
- Abschreckende Krankheit
- Gefängnisaufenthalt von mehr als vierzehn Tagen

G. AUSTRITT

Der Austritt ist eine vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses seitens des Arbeitnehmers und ebenfalls eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung. Ebenso wie die Entlassung beendet er den Vertrag mit sofortiger Wirkung. Handelt es sich um einen berechtigten Austritt, behält der Dienstnehmer alle Ansprüche, die er im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber erhalten hätte.

Die Rechtswirksamkeit besteht auch in diesem Fall nur bei Vorliegen wichtiger Gründe.

G. 1. Austrittsgründe für Angestellte

Zusammengefasst nach § 26 AngG

- Fortsetzung der Arbeitsleistung ohne Schaden für Gesundheit oder Sittlichkeit nicht möglich
- Ungebührliche Schmälerung oder Nichtausbezahlung des Gehalts oder Verletzen anderer wichtiger Vertragsbestandteile
- Vernachlässigung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (Schutz des Lebens, der Gesundheit oder Sittlichkeit des Angestellten)
- Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit, erhebliche Ehrverletzungen gegen den Angestellten oder dessen Angehörige durch den Arbeitgeber
- Verweigerung, den Mitarbeiter gegen o.g. Handlungen durch einen Mitbediensteten oder eines Angehörigen des Arbeitgebers zu schützen

G. 2. Austrittsgründe für Arbeiter

Zusammengefasst nach § 82 a GewO

- Fortsetzung der Arbeit ohne nachweisbaren Schaden der Gesundheit nicht möglich
- Tätliche Misshandlung oder grobe Ehrenbeleidigung durch den Gewerbeinhaber gegenüber dem Arbeiter oder dessen Angehörigen
- Versuch, den Arbeiter oder dessen Angehörige zu unsittlichen oder gesetzeswidrigen Handlungen zu verleiten
- Ungebührliches Vorenthalten der Bezüge oder Verletzen sonstiger wesentlicher Vertragsbestimmungen
- Gewerbeinhaber ist außerstande, dem Arbeiter seinen Verdienst auszuzahlen.

Weiters besteht noch die Möglichkeit eines Austritts nach § 25 Konkursordnung, auf den hier nicht weiter eingegangen wird.⁶

V. ABFERTIGUNG - NEU

Am 12. Juni 2002 hat der Nationalrat das Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG) beschlossen, welches am 1. Juli 2002 in Kraft tritt. Grundsätzlich sind davon alle neuen privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31.12.2002 beginnen, betroffen.⁷

Die wichtigsten Eckpunkte der neuen Regelung:

- Arbeitgeber haben in Zukunft für alle ArbeitnehmerInnen, für die das neue Recht gilt, Abfertigungsbeiträge an eine Kasse zu zahlen. Der Ausschluss von Saisonbeschäftigten und unter 3-jährig Beschäftigten findet damit ein Ende.
- Die Höhe der künftigen Abfertigungen errechnet sich aus der Summe der eingezahlten Beiträge und aus den Veranlagungserträgen. Das sprunghafte Ansteigen des Anspruchs zu bestimmten Stichtagen gehört damit der Vergangenheit an.
- Bei Selbstkündigung bleiben die erworbenen Abfertigungsansprüche erhalten. Der Verlust der Abfertigung bei Selbstkündigung eines Arbeitsverhältnisses ist im neuen Recht ausgeschlossen.

⁶ www. Kurier.at

⁷ Kirsten / Pinggera / Schön 2002

- Saisonarbeitskräfte, vor allem in den Fremdenverkehrsberufen, erhalten erstmals eine Abfertigung.
- Lehrzeiten werden berücksichtigt.
- Wer öfter den Job wechselt, verliert ebenso nichts wie
- Arbeitnehmer in Präsenz- oder Zivildienst.
- Beiträge zur Abfertigung für Eltern in Karenz zahlt der Familienlastenausgleichsfonds.
- Die Arbeitnehmer entscheiden ob sie die Abfertigung bar ausgezahlt oder als Zusatzpension haben wollen.
- Das neue Recht gilt zwingend für alle Arbeitsverhältnisse, die ab 1.1.2003 neu beginnen.
- Für Arbeitnehmer in aufrechten Arbeitsverhältnissen gibt es Übertrittsmöglichkeiten vom alten in das neue Recht. Gebunden an eine Zustimmung der einzelnen ArbeitnehmerInnen und des jeweiligen Arbeitgebers.
- Für die Abfertigung der Bauarbeiter wird auch in Zukunft die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAG) zuständig sein.⁸

A. HÖHE DER ABFERTIGUNG UND BERECHNUNG

Das Ausmaß der Abfertigung beträgt ja nach Dauer des Arbeitsverhältnisses nach:

3jähriger Dienstzeit 2 Monatsentgelte

5jähriger Dienstzeit 3 Monatsentgelte

10jähriger Dienstzeit 4 Monatsentgelte

15jähriger Dienstzeit 6 Monatsentgelte

20jähriger Dienstzeit 9 Monatsentgelte

25jähriger Dienstzeit 12 Monatsentgelt

Basis für die Höhe des Abfertigungsanspruches ist das "für den letzten Monat gebührende Entgelt". Darunter ist jener Verdienst zu verstehen, der sich aus den regelmäßig im Monat wiederkehrenden Bezügen zuzüglich des aliquoten Anteils an Remunerationen und ähnlichen Zuwendungen ergibt.

Bei Bezügen von wechselnder Höhe kann die Bemessung der Abfertigung nicht von der zufällig größeren oder geringeren Höhe des Entgelts im letzten Monat abhängig gemacht werden, weil dies zu groben Unbilligkeiten führen würde.

Es ist daher im Zweifel vom Durchschnitt eines ganzen Jahres, auf Basis der Höhe des letzten Monatsgehaltes bzw. Monatslohnes, auszugehen.

Nicht einzubeziehen in die Berechnungsgrundlage sind bloß Aufwandsentschädigungen (z.B. Spesenersätze, Diäten, Kilometergelder und Ähnliches).

B. FÄLLIGKEIT DER ABFERTIGUNG

Die Abfertigung wird bis zum Betrag des dreifachen Monatsentgeltes mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses fällig; ist der Anspruch höher, so ist dieser Mehrbetrag ab dem vierten Monat nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses in monatlichen, im Voraus zahlbaren Teilbeträgen abzustatten.

Eine besondere Fälligkeit für die Bezahlung der Abfertigung gilt bei Kündigung des Arbeitnehmers wegen Inanspruchnahme der Alterspension, der Pension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit und Erreichen der Altersgrenze. Die gesamte Abfertigung kann in diesem Fall in monatlichen Raten abgestattet werden, wobei eine Rate mindestens die Hälfte eines Monatsentgeltes betragen muss.

⁸ Abfertigung Neu (Autor nicht bekannt) 2001

C. ABFERTIGUNG UND ELTERNCHAFT

Arbeitnehmerinnen, die nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der Schutzfrist austreten, gebührt die Hälfte der gesetzlichen Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgelts, sofern das Arbeitsverhältnis mindestens 5 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Dasselbe gilt, wenn die Arbeitnehmerin nach Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt oder nach Übernahme des Kindes in unentgeltliche Pflege innerhalb von 8 Wochen ihren vorzeitigen Austritt erklärt.

Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubs muss die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer spätestens 3 Monate vor Ende des Karenzurlaubs ihren/seinen Austritt erklären, um ihren/seinen Abfertigungsanspruch zu wahren. Der Abfertigungsanspruch bleibt auch dann gewahrt, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer während einer Teilzeitbeschäftigung im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes ihr/sein Arbeitsverhältnis 3 Monate vor deren Ende aufkündigt.

Bei der Berechnung des für die Abfertigung maßgeblichen Monatsentgelts ist bei der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung vom Durchschnitt der in den letzten 5 Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung des Karenzurlaubs auszugehen. Zeiten geringfügiger Beschäftigung (Geringfügigkeitsgrenzen des § 5 ASVG) bleiben für die Abfertigungsberechnung außer Betracht.

Erfolgt die Kündigung durch den Arbeitgeber oder endet das Arbeitsverhältnis durch unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt oder einvernehmliche Lösung, so ist bei der Berechnung der Abfertigung jenes Entgelt zugrunde zu legen, welches die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung erhalten hätte.

Dem männlichen Arbeitnehmer gebührt kein Abfertigungsanspruch, wenn er sein Arbeitsverhältnis im Sinne der oben angeführten Umstände auflöst, nachdem er den gemeinsamen Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet hat.

D. ABFERTIGUNG UND PENSIONSANSPRUCH

Der Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 10 Jahre ununterbrochen gedauert hat und bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers endet.

Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer infolge Inanspruchnahme der Alterspension und des Erreichens der Altersgrenze muss das Arbeitsverhältnis mindestens 10 Jahre ununterbrochen gedauert haben. Nur vereinzelt gelten günstigere kollektivvertragliche Regelungen.

E. ABFERTIGUNG BEI GLEITPENSION

Die Abfertigung gebührt auch, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 10 Jahre ununterbrochen gedauert hat und wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension (eine Art von Teilpension, neben der Teilzeitbeschäftigung möglich ist) durch Kündigung des Arbeitnehmers endet oder

mit einem für die Inanspruchnahme der Gleitpension notwendigen verminderten Arbeitszeit- ausmaß fortgesetzt wird.

Für den Fall, dass durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung günstigere Regelungen bezüglich der Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bestehen, sind diese auch bei der Gleitpension anzuwenden.

Soweit der Angestellte bei Inanspruchnahme der Gleitpension eine Abfertigung im Höchst- ausmaß der auf Grund von Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (z.B. Kollektiv- vertrag, Betriebsvereinbarung) oder Einzelvertrag erhalten hat, so entsteht für die bei demsel- ben Arbeitgeber fortgesetzte Dienstzeit kein weiterer Abfertigungsanspruch.

Bei Erhalt einer Abfertigung zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Gleitpension und Her- absetzung der Arbeitszeit sind die bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen.

Wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Gleitpension noch keine 10 Jahre ununterbrochen im Betrieb beschäftigt war, erhält er auch keine Abfertigung. Die An- wartschaftszeit beim selben Arbeitgeber läuft aber während der Gleitpension weiter, da das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst wurde und es kann somit bis zum Ausscheiden aus dem Be- trieb ein Abfertigungsanspruch entstehen, der allerdings von dem verminderten Entgelt der verkürzten Arbeitszeit zu berechnen ist.

F. ABFERTIGUNG BEI TOD DES ARBEITNEHMERS

Stirbt der Arbeitnehmer während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses, so beträgt der Abfer- tigungsanspruch nur die Hälfte des gesetzlichen Betrages. Anspruchsberechtigt sind die ge- setzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser im Zeitpunkt seines Todes verpflichtet war. Dieser Abfertigungsanspruch ist den Berechtigten direkt auszuzahlen und fällt nicht in den Nachlass.

Hat das Arbeitsverhältnis vor dem Tod des Arbeitnehmers geendet und wurde ein Abferti- gungsanspruch erworben, jedoch die Abfertigung noch nicht oder mangels Fälligkeit noch nicht zur Gänze bezogen, so stehen den testamentarischen oder gesetzlichen Erben die Abfer- tigungsansprüche in vollem Ausmaß zu. Dieser Abfertigungsanspruch fällt aber, wie alle an- deren vermögenswerten Ansprüche, in den Nachlass.

G. ÜBERTRAGUNG UND AUFLÖSUNG DES UNTERNEHMENS

G. 1. Übertragung des Unternehmens

Nach dem Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG) tritt bei Übergang eines Unter- nehmens, Betriebes oder Betriebsteiles (Betriebsübergang) auf einen anderen Inhaber, dieser als Arbeitgeber mit allen Rechten und Pflichten in die im Zeitpunkt des Überganges beste- henden Arbeitsverhältnisse ein. Es werden somit alle Ansprüche, auch der Anspruch auf Ab- fertigung vom neuen Betriebsinhaber übernommen.

G. 2. Auflösung des Unternehmens

Im Falle einer Auflösung eines Unternehmens kann die Verpflichtung zur Gewährung einer Abfertigung ganz oder teilweise entfallen, wenn sich die persönliche Wirtschaftslage des Ar- beitgebers derart verschlechtert hat, dass ihm die Erfüllung dieser Verpflichtung zum Teil oder zur Gänze billigerweise nicht zugemutet werden kann. In einem derartigen Fall besteht jedoch für den vom Arbeitgeber nicht ausbezahlten Teil der Abfertigung Anspruch auf Insol-

venzausfallgeld, welches beim Bundessozialamt geltend zu machen ist. Diese Bestimmung ist auf Kapitalgesellschaften (AG, GmbH) oder Vereine nicht anwendbar. Im Falle eines Konkurses bleibt jedoch die Verpflichtung zur Zahlung der Abfertigung bestehen.

Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen sollen unbedingt beachtet werden! Durch Kollektivverträge oder Betriebsvereinbarungen können vereinzelt günstigere Regelungen für den Arbeitnehmer gelten. Aus diesem Grunde ist es wichtig, sich zeitgerecht darüber zu informieren.⁹

VI. EPILOG

Wie ich schon anfangs erwähnte, hatte ich schon des Öfteren die Möglichkeit der Beendigung eines Dienstverhältnisses zu erfahren. Das Beenden eines Arbeitsverhältnisses war niemals vergleichbar. Egal wie man diese Situation meistert, man kann sie niemals wirklich richtig machen. Dies hat den Grund, weil es immer heißt ein Abschied zu nehmen. Man trennt sich von Kollegen, die teilweise zum Freundeskreis dazugehören, man trennt sich eventuell von einem Ort oder von Gewohnheiten. Trennung ist immer eine schmerzhaft Erfahrung und deshalb ist eine Beendigung eines Arbeitsverhältnisses oft so schwer.

Es kann aber auch etwas Befreiendes haben. Hin und wieder hatte ich ein tolles Gefühl endlich einen Neuanfang zu wagen. Man kann sich von der Routine befreien und durch neue Aufgaben weiterentwickeln. Egal, ob man in einem Betrieb gerne gearbeitet hat oder nicht, man hat das Gefühl eines Siegers. Ich habe gewonnen und die anderen sind die Verlierer, weil sie weiter zu sehr oft schlechten Bedingungen schufteten müssen.

Die Frage einer Beendigung des Dienstverhältnisses hängt von vielen Faktoren ab. Die Palette reicht von Imageverlust bis zur finanziellen Abhängigkeit. Viele Arbeitnehmer würden gerne kündigen oder sogar austreten aber in den meisten Fällen können die gar nicht, weil sie zB eine Familie zum Ernähren haben oder weil man viele Freunde unter den Arbeitskollegen hat, die man dann sehr wahrscheinlich früher oder später verlieren würde. Als Single ohne Kinder ist man sicherlich schneller zu einer Kündigung bereit. Auf die Analyse der emotionalen Reaktionen aus beiden Seiten wird hier verzichtet, da dies den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde.

Zusammenfassend kann man sagen, dass es keinem Erfolgsrezept gibt, wie man richtig kündigen soll. Auch für den Arbeitgeber gibt es keinem Leitfadens, wie man am besten unerwünschte Mitarbeiter loswird. Es ist nur zu empfehlen, dass man schon bei dem Vertragsabschluss über die Beendigung nachdenkt und optimale Konditionen vereinbart. Falls kein Arbeitsvertrag vorhanden ist, sollte man sich genaustens den jeweiligen Kollektivvertrag durchlesen und notfalls bei der Arbeiterkammer bzw. Wirtschaftskammer informieren.

Es ist auf jedem Fall von Vorteil, wenn die Arbeitnehmer, die nicht mehr wollen, das Leben dem Arbeitgeber und den anderen Kollegen nicht unnötig komplizieren. Aber auch die Arbeitgeber sollen ihre Arbeitnehmer, die sich verändern und weiterentwickeln wollen, nicht davon abhalten und keine Steine in dem Weg legen. Reisende sollte man eben nicht aufhalten!

⁹ www.bmwa.gv.at

BIBLIOGRAFIE

Autor nicht angegeben; Abfertigung Neu – Die 14 Eckpunkte der Sozialpartnereinigung; 2001 (Eine Broschüre des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft)

Kristen S. / Pinggera W. / Schön R.; Abfertigung Neu – Überblick über die Neuregelungen durch das Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz; erschienen in der Zeitschrift „Recht der Wirtschaft“ Nr. 7/2002

Plesky R. / Leitgeb B. / Pejkovic J.; Welche Faktoren haben Einfluss auf die Art der Beschäftigungsformen im Gastgewerbe in Wien?; Bakkalaureat-Arbeit - Empirische Sozialforschung - Februar 2006

Schumacher W. / Haybäck G.; Schuldverträge. 4. Aufl., Wien; LexisNexis Verlag 2002

INTERNETQUELLEN:

Jobmedia

<http://www.jobmedia.at>

abgefragt am 15.3.2006

Kurier

<http://www.kurier.at>

abgefragt am 15.3.2006

Bundeszentrale für politische Bildung

<http://www.bpb.de>

abgefragt am 15.3.2006

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft

<http://www.bmwa.gv.at>

abgeragt am 15.3.2006

Wikipedia – Online Lexikon

<http://de.wikipedia.org>

abgefragt am 15.3.2006

