

Beendigung von Dienstverhältnissen

Zuletzt ist es zwar für viele Dienstgeber immer schwieriger geworden, gut ausgebildete und leistungsbereite Mitarbeiter für ihre Unternehmen zu finden. Mitunter bleibt es jedoch nicht aus, dass bestehende Dienstverhältnisse, aus welchem Grund auch immer, beendet werden müssen. Wenn ein Dienstverhältnis seitens des Dienstgebers beendet werden soll, gibt es einige wesentliche Punkte zu beachten, um unangenehme und oftmals nicht notwendige Mehrkosten für das Unternehmen zu vermeiden.

Grundsätzlich ist bei der Art der Beendigung zu unterscheiden: zwischen der Kündigung durch den Dienstgeber – nach den allgemeinen gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen und einzelvertraglichen Kündigungsfristen – bzw. zwischen der sofortigen Beendigung aus wichtigem Grund durch Entlassung sowie der einvernehmlichen Auflösung. In jedem Fall sind bei der Beendigung die gesetzlichen bzw. vereinbarten Kündigungstermine bzw. Kündigungsfristen zu beachten.

Aus Sicht des Dienstgebers kann eine ordnungsgemäße Kündigung gemäß § 19 AngG, unter Einhaltung einer zumindest sechswöchigen Frist, zum Ende eines Quartals erfolgen. Ein Dienstnehmer hingegen kann sein Dienstverhältnis, sofern keine andere vertragliche Vereinbarung besteht, unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten zur Auflösung bringen. Schon hier zeigt sich, dass durch eine Vereinbarung im Dienstvertrag, die eine Beendigung des Dienstverhältnisses zu jedem Fünfzehnten oder Letzten des Monats zulässig macht, erhebliche Mehrkosten durch entsprechende dienstvertragliche Vereinbarungen vermieden werden können. Hier gilt es zu beachten, dass die Kündigungsfristen und Termine für den Dienstnehmer und den Dienstgeber gleichlautend vereinbart werden müssen, um so die „Waffengleichheit“ der Vertragsparteien zu garantieren.

Je nach Dauer der Beschäftigung erhöhen sich die Kündigungsfristen für den Dienstgeber ab dem dritten Dienstjahr von zwei Monaten bis letztlich ab dem 26. Dienstjahr auf fünf Monate. Bei der Berechnung ist zu beachten, dass zwischen dem Beendigungsdatum und dem Ausspruch der Kündigung jeweils die anzuwendende Frist liegen muss.

Achtung!
Besonderes Augenmerk gilt bei Personen mit besonders geschützten Dienstverhältnissen wie Schwangere, Präsenzdiener und Lehrlinge bzw. Betriebsräte oder begünstigte Behinderte. Hier ist die Kündigung entweder gar nicht oder nur nach Zustimmung von Gerichten oder Institutionen (wie etwa das Sozialministeriumservice) möglich. Insbesondere bei Lehrlingen gilt es zu beachten, dass eine sogenannte außerordentliche Auflösung nur zum Ende des ersten und zweiten Lehrjahres unter Durchführung eines Mediationsverfahrens möglich ist. Danach (bzw. auch schon davor bei Vorliegen entsprechender Gründe) ist eine Auflösung nur noch aus wichtigen Gründen im Sinne einer Entlassung oder einvernehmlich möglich. Jederzeit möglich ist eine einvernehmliche Auflösung

in beiderseitigem Einverständnis, bei der jedoch insbesondere vertraglich vereinbarte Konkurrenzklauseln bzw. Verschwiegenheitsvereinbarungen beachtet werden müssen. Diese oder andere gesonderte Vereinbarungen anlässlich der Kündigung sollten jedenfalls in schriftliche Form gefasst werden, um eine Beweisbarkeit in einem allenfalls nachfolgenden Gerichtsverfahren zu gewährleisten.

Entlassungsgründe sind immer im Einzelfall zu beurteilen.

Kündigung im Krankenstand?
Entgegen einer landläufigen falschen Meinung ist es möglich, eine Kündigung im Krankenstand des Dienstnehmers auszusprechen. Das jedoch mit der unter Umständen unangenehmen Konsequenz, dass für die Dauer des Krankenstandes die Entgeltfortzahlungspflicht, womöglich über das eigentliche Ende des Dienstverhältnisses hinaus, weiterläuft.

Entlassungsgründe
Setzt der Dienstnehmer Handlungen, die die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht mehr für den Dienstgeber zumutbar erscheinen lassen, kann dieser aus wichtigem Grund das Dienstverhältnis lösen – d. h. eine Entlassung aussprechen. Entlassungsgründe stellen sehr schwerwiegende Verfehlungen gegen die dienstvertraglichen Verpflichtungen dar und sind immer im Einzelfall zu beurteilen. Wobei oftmals vorhandene schriftliche Abmahnungen unter Entlassungsandrohung den Verfahrensausgang positiv beeinflussen können. Unabhängig von der Frage der Schwere der Verfehlung gilt es bei einer Entlassung, die notwendige Unverzüglichkeit des Ausspruches der Entlassung zu gewährleisten. Schon der um einen einzigen Tag verzögerte Ausspruch der Entlassung kann selbst bei grundsätzlicher Berechtigung dennoch zu einer ungerechtfertigten Entlassung unter erheblichen Schadenersatzzahlungen führen, da die Gerichte gerade diesen Aspekt der Unverzüglichkeit sehr streng überprüfen. Zeitlich „Luft“ kann eine Dienstfreistellung zur Überprüfung des Sachverhaltes schaffen.

Achtung bei Personen mit besonders geschützten Dienstverhältnissen.

Schadenersatz
Wenn in diesem Zusammenhang von Schadenersatz gesprochen wird, so ist bei einer ungerechtfertigten Entlassung jedenfalls jener Betrag zu bezahlen, der bis zur ordnungsgemäßen Beendigung im Rahmen einer Kündigung zu vereinbarten Fristen und Terminen zur Zahlung fällig geworden wäre, ohne dass der Dienstnehmer hierfür eine Leistung zu erbringen hat. Auch bei der Kündigung von älteren Arbeitnehmern ist insofern Vorsicht geboten, als dass diese bei einer wesentlichen Interessenbeeinträchtigung bzw. sozialen Nachteilen berechtigt sind, Kündigungen anzufechten, sofern sie bereits länger im Unternehmen beschäftigt sind. Gleichfalls sind Kündigungen, die im Zusammenhang mit (wenn auch nur theoretisch möglichen) Diskriminierungstatbeständen etwa aus Gründen des religiösen Bekenntnisses, des Geschlechts, der Weltanschauung etc. erfolgen, aus Sicht des Dienstgebers jedenfalls dringend zu vermeiden.

Zusammenfassend gilt es bei Beendigung eines Dienstverhältnisses die Begleitumstände rechtzeitig und präzise zu erheben, womöglich den Kündigungsausspruch nicht auf die lange Bank zu schieben, sondern zeitgerecht die richtigen Maßnahmen zu treffen.

Weitere Informationen:

Die Kündigungsfristen für Arbeitgeber betragen:
- im ersten und zweite Dienstjahr: sechs Wochen
- ab dem dritten Dienstjahr: zwei Monate
- ab dem sechsten Dienstjahr: drei Monate
- ab dem sechzehnten Dienstjahr: vier Monate
- ab dem sechsundzwanzigsten Dienstjahr: fünf Monate

iStock.com/yacobchuk