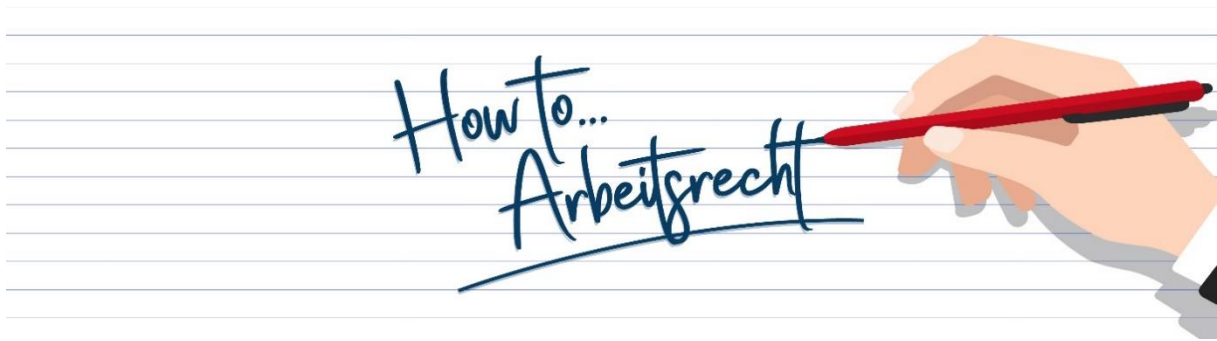


How to... Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Im folgenden Artikel gehen wir in spannenden Beispielen auf praktisch relevante Fragen zum Thema „Beendigung eines Arbeitsverhältnisses“ ein. Wir beantworten Fragen wie: Was passiert, wenn ich das Kündigungsschreiben ungeöffnet im Briefkasten liegen lasse? Darf ich im Urlaub gekündigt werden? Kann ein Bankangestellter entlassen werden, wenn er eine auffällige Goldkette nicht ablegen möchte? Stellt es eine Entlassung dar, wenn der Chef den Mitarbeiter einen „Gauner“ nennt und auffordert zu gehen?



Diverse Gründe können dazu führen, dass eine der Vertragsparteien – sei es Arbeitgeber oder Arbeitnehmer – sich gezwungen fühlt, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Aktuell wurden viele Arbeitsverhältnisse aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten aufgrund der Covid-19-Krise gekündigt. Eine Beendigung sollte jedoch auch in dieser schwierigen Zeit stets wohlüberlegt und rechtlich korrekt durchgeführt werden.

Wie beendet man ein Arbeitsverhältnis?

Ein Arbeitsverhältnis beendet man üblicherweise mit einer sogenannten einseitigen Willenserklärung. Eine solche Willenserklärung ist wirksam, sobald der Adressat diese Willenserklärung bekommt, die Kündigungsfrist beginnt sohin erst mit Zugang des Schreibens. Ein Schreiben gilt als „zugegangen“, wenn dieses in den sogenannten „Machtbereich“ des Adressaten gelangt. Darunter versteht man üblicherweise, wenn sich der Adressat unter normalen Umständen vom Inhalt des Schreibens Kenntnis verschaffen kann. Damit wird insbesondere einer vorsätzlichen Verzögerung durch den Adressaten entgegengewirkt.

Ein Beispiel:

Herr L. fällt seit einiger Zeit negativ auf, verrichtet seine Arbeitsaufgaben bestenfalls minimalistisch, im schlechtesten Fall unzureichend. Seine Arbeitgeberin Frau S. möchte sich daher von Herrn L. trennen. Sie sendet Herrn L. die Kündigung per Brief. Dieser ahnt schon, dass sich ein Kündigungsschreiben in seinem Briefkasten befindet. Er nimmt jedoch an, dass die Kündigung erst wirksam wird, sobald er das Schreiben öffnet. Den Brief lässt er daher ungelesen im Postkasten liegen. Diese Annahme des Herrn L ist jedoch unrichtig. Der Postkasten gehört nämlich zu dessen „Machtbereich“. In seinem Machtbereich hat Herr L. jederzeit die Möglichkeit, den Brief an sich zu nehmen und zu lesen. Dass er den Brief ungeöffnet lässt, ist seine eigene Entscheidung und kann nicht seiner Arbeitgeberin zugerechnet werden. Die Kündigung ist somit wirksam erfolgt.

Bin ich bei der Beendigung an eine bestimmte Form gebunden?

Eine privatrechtliche Willenserklärung – wie etwa die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses – ist an keine Formvorschriften gebunden. Sie kann somit mündlich, schriftlich oder sogar schlüssig erfolgen. Bei einer schlüssigen Auflösungserklärung ist jedoch besondere Achtsamkeit geboten. Sie muss zweifelsfrei als eine Beendigungserklärung zu verstehen sein. Ein bloßes Fernbleiben eines Arbeitnehmers vom Arbeitsplatz reicht nicht aus und wird als unberechtigter vorzeitiger Austritt zu werten sein.

Ein Beispiel:

Herr M. ist langjähriger Angestellter der XY GmbH. Seit diesem Jahr sinkt seine Begeisterung für die Arbeit kontinuierlich. Er will sich daraufhin nach einem neuen Arbeitsplatz umsehen und kündigt den aktuellen Job telefonisch. Herr M. hätte das Arbeitsverhältnis genauso schriftlich per Kündigungsschreiben beenden können. Hier hätte übrigens sogar eine Kurznachricht am Smartphone ausgereicht. Nicht zu empfehlen ist eine schlüssige Kündigung, da viel Interpretationsspielraum offenbleibt.

Kündigung

In den meisten Fällen wird ein Arbeitsvertrag per Kündigung beendet. Diese stellt eine einseitige Willenserklärung dar, das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu beenden. Dies kann (bis auf wenige Ausnahmen wie beispielsweise im grafischen Gewerbe¹) formfrei geschehen – mündlich, schriftlich oder stillschweigend.

Was sind Kündigungsfristen und Kündigungstermine?

Bei der Kündigung muss im Regelfall ein Mindestzeitraum zwischen Zugang der Willenserklärung (beispielsweise der Brief im Postkasten) und dem tatsächlichen Ende des Arbeitsverhältnisses liegen. Dieser besagte Mindestzeitraum nennt sich Kündigungsfrist.

Ein Überblick über die verschiedenen Fristen:

	<i>Angestellte im 1. und 2. Dienstjahr</i>	<i>Angestellte ab dem 3. Dienstjahr</i>	<i>Angestellte ab dem 6. Dienstjahr</i>	<i>Angestellte ab dem 16. Dienstjahr</i>	<i>Angestellte ab dem 26. Dienstjahr</i>	<i>Arbeiter</i>
<i>Arbeitgeberkündigung</i>	6 Wochen	2 Monate	3 Monate	4 Monate	5 Monate	14 Tage
<i>Arbeitnehmerkündigung</i>	1 Monat	1 Monat	1 Monat	1 Monat	1 Monat	14 Tage

Ab dem Jahr 2021 werden die Kündigungsfristen der Angestellten auch auf Arbeiter angewandt.

Parallel zur Kündigungsfrist sind die Kündigungstermine zu beachten. Diese legen den tatsächlichen Endzeitpunkt des Arbeitsverhältnisses fest. In der Praxis werden statt der gesetzlichen Regelung (Quartalsende) zumeist der fünfzehnte Tag eines Monats und/oder der Monatsletzte als Kündigungstermine vertraglich vereinbart. Für den korrekten Ablauf einer Kündigung müssen beide Aspekte beachtet werden. Einerseits die Einhaltung der Kündigungsfrist und andererseits der richtige Kündigungstermin.

¹ OLG Wien 9 R a 111/04s = ARD 5545/5/2004.

Die Kündigungsfrist eines Arbeitnehmers wird in der Praxis in der Regel an die Kündigungsfristen des Arbeitgebers angeglichen. Die gesetzliche Kündigungsfrist ohne entsprechende Regelung im Dienstvertrag beträgt jedoch einen Monat.

Was passiert, wenn eine der Parteien fristwidrig kündigt?

Sollte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit einer zu kurzen Kündigungsfrist kündigen, endet das Arbeitsverhältnis zum vorgesehenen Zeitpunkt. Dem Arbeitnehmer steht jedoch Entgeltfortzahlung zu, bis zu dem Zeitpunkt, an dem das Arbeitsverhältnis fristkonform geendet hätte. Dem Arbeitnehmer steht somit die sogenannte Kündigungsentschädigung zu.

Kündigt jedoch der Arbeitnehmer zeitwidrig, liegt (ohne Vorliegen eines Grundes) ein ungerechtfertigter vorzeitiger Austritt vor. In diesem Fall fällt eine Ersatzleistung für Resturlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr weg.² Viele Kollektivverträge sehen auch zumindest einen anteiligen Wegfall der Sonderzahlungen vor.

Ist der Arbeitgeber mit einer verkürzten Kündigungsfrist einverstanden, tritt kein ungerechtfertigter vorzeitiger Austritt ein. Ratsam wäre es daher für den Arbeitgeber in einer solchen Situation, Äußerungen, die in die Richtung gedeutet werden könnten, zu unterlassen.

Gibt es Einschränkungen bei der Vornahme einer Kündigung?

Man unterscheidet zwischen besonderem und allgemeinem Kündigungsschutz.

Im Falle des besonderen Kündigungsschutzes gibt es bestimmte Personengruppen, die erheblich schwieriger kündbar sind. Diese können ausschließlich mit Zustimmung des Arbeitsgerichtes beziehungsweise des Behindertenausschusses gekündigt werden. Dies betrifft (werdende) Mütter und Väter während der Karenz beziehungsweise der Elternteilzeit, Mitglieder des Betriebsrates, begünstigt Behinderte oder Präsenz- und Zivildienstler.

Der allgemeine Kündigungsschutz steht allen Arbeitnehmern in bestimmten Fällen zur Verfügung. Wird ein Arbeitnehmer aufgrund eines verpönten Motives wie beispielsweise das Engagement für die Gewerkschaft oder für die Wahl eines Betriebsrates gekündigt, so kann dies durch den Arbeitnehmer selbst oder unter Umständen vom Betriebsrat angefochten werden.

Trifft besagte Kündigung den Arbeitnehmer besonders hart und beeinträchtigt dessen Interessen wesentlich (bedeutend schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt, zum Beispiel aufgrund des Alters), kann die Kündigung unter Umständen aufgrund von Sozialwidrigkeit angefochten werden.

Kündigung im Krankenstand oder Urlaub?

Auf den ersten Blick mag es etwas befremdlich erscheinen, sich von einem Arbeitnehmer trennen zu können, während dieser krank zu Hause liegt. In Österreich existiert aber kein diesbezügliches Kündigungsverbot. So steht es der Arbeitgeberin offen, die Kündigung auch während eines Krankenstandes auszusprechen. In diesem Fall endet das Arbeitsverhältnis ganz normal mit Eintritt des Kündigungstermins. Der Arbeitnehmer behält darüber hinaus seinen Anspruch auf Fortzahlung des Krankenentgelts bis er entweder wieder arbeitsfähig ist oder den gesetzlichen Anspruch erschöpft hat.

² Hierzu sind derzeit Verfahren vor dem OGH/EuGH anhängig, wobei auch die Kanzlei Alix-Frank Rechtsanwälte GmbH in einem dieser Verfahren als Parteienvertreter auftritt.

Eine Arbeitgeberin darf Kündigungen grundsätzlich auch während des Urlaubs ihrer Mitarbeiterinnen vornehmen. Ratsam ist dies aber nicht, da hier oft Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Zustellung auftreten. Bei sehr kurzen Kündigungsfristen kann aber anderes gelten und die Kündigung während des Urlaubs unzulässig sein.

Ein Beispiel:

Frau M. ist als Bodenlegerin beschäftigt. Für ihr Arbeitsverhältnis gilt eine Kündigungsfrist von einer Woche. Frau M. nimmt sich Urlaub. Während dieser Zeit erreicht sie ein Schreiben mit einer Kündigung. Diese wird noch während des Urlaubs wirksam. Die Kündigung von Frau M. erfolgte zeitwidrig. Sie widerspricht nämlich dem Erholungszweck des Urlaubs. Da der Kündigungstermin im Urlaub liegt, hätte Frau M. sogar Urlaubszeit zur Arbeitssuche aufwenden müssen. Frau M. stehen daher alle Ansprüche zu, die sie im Falle einer termingemäßen Kündigung hätte. Das Arbeitsverhältnis selbst endet aber zum erklärten Zeitpunkt.³

Muss der Betriebsrat verständigt werden?

Wurde ein Betriebsrat in dem jeweiligen Unternehmen eingerichtet, muss der Arbeitgeber diesen eine Woche vor Ausspruch einer Kündigung von dem Vorhaben verständigen. Der Betriebsrat hat daraufhin eine Woche Zeit, um eine Stellungnahme abzugeben. Ohne besagte Verständigung ist die Kündigung in solch einem Fall unwirksam.

Dessen Stellungnahme ist insbesondere im Falle einer beabsichtigten Anfechtung durch den Arbeitnehmer von Bedeutung. Diesfalls sind zwei Fälle zu unterscheiden:

- Der Betriebsrat hat widersprochen: Wurde widersprochen, kann der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin trotzdem kündigen. Die Arbeitnehmerin hat jedoch die Möglichkeit, den Betriebsrat innerhalb einer Woche nach Ausspruch der Kündigung aufzufordern, die Kündigung vor Gericht anzufechten.
Die Gründe dafür können eine Kündigung aufgrund eines verpönten Motives (beispielsweise die Betätigung in einer Gewerkschaft) oder Sozialwidrigkeit sein. Die Sozialwidrigkeit wird anhand einer Reihe von Kriterien ermittelt und schließlich abgewogen. Um die Sozialwidrigkeit aufzuzeigen, kann auch ein Sozialvergleich durchgeführt werden. Dabei werden die sozialen Auswirkungen auf den gekündigten Arbeitnehmer mit den hypothetischen Auswirkungen auf einen anderen Arbeitnehmer verglichen.
- Der Betriebsrat hat geschwiegen (sog. „schlichter Widerspruch“): Äußert sich der Betriebsrat nicht innerhalb der Frist, hat der Arbeitnehmer selbst innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung Zeit, diese vor Gericht anzufechten. Dabei kann sich dieser auf dieselben Gründe wie bei einem Widerspruch des Betriebsrates berufen. Lediglich der Sozialvergleich steht nicht zur Verfügung.

³ 9 ObA 16/88.

Entlassung

Bei der Entlassung ist – anders als bei einer Kündigung – das Vorliegen eines wichtigen Grundes erforderlich. Dieser Grund muss die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum *nächsten Kündigungstermin* unzumutbar machen. Durch die Entlassung endet das Arbeitsverhältnis nämlich sofort. Genauso wie bei der Kündigung ist für die Entlassung aber eine Erklärung gegenüber der Arbeitnehmerin nötig. Meldet der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin beispielsweise bloß von der Krankenkasse ab⁴, reicht das nicht aus. Nennt die Arbeitgeberin ihren Mitarbeiter jedoch einen „Gauner“ und sagt ihm, er solle gehen, ist das als Entlassung zu werten.⁵ Ebenso genügt eine SMS an die Arbeitnehmerin, dass diese „nicht mehr kommen“ solle.⁶ Für die Entlassung bestehen nämlich wie bei der Kündigung keine Formvorschriften.

Wann muss ich eine Entlassung vornehmen?

Die Arbeitgeberin muss die Entlassung unverzüglich aussprechen, sobald sie vom Entlassungsgrund erfährt. Wartet sie nach Entdeckung des Fehlverhaltens, verzichtet sie auf ihr Recht zur Entlassung. Dann ist nämlich davon auszugehen, dass ihr die Weiterbeschäftigung nicht unzumutbar ist. Dennoch steht es dem Arbeitgeber beispielsweise offen, eine Rechtsauskunft einzuholen, Beteiligte zu befragen oder einen Detektiv⁷ für Nachforschungen zu engagieren. Sobald der Arbeitgeberin aber die relevanten Umstände für die Beurteilung des Entlassungsgrunds bekannt sind, muss sie unverzüglich reagieren. Empfehlenswert ist eine Dienstfreistellung während der Erhebungen. Dadurch macht die Dienstgeberin nämlich klar, dass sie eine Entlassung in Betracht zieht und nicht darauf verzichtet.

Ein Beispiel: Herr L. hat Kundenkontakte vernachlässigt und Aufträge nicht bearbeitet. Stattdessen geht dieser lieber in der Arbeitszeit in Bars und betrinkt sich. Sein Arbeitgeber kennt alle relevanten Fakten dazu. Er entlässt Herrn L. aber erst eine Woche nachdem er davon erfährt. Er wollte sein Geschäft in der Zwischenzeit nicht unbesetzt lassen. In diesem Fall ist die Entlassung bereits zu spät. Durch das Zuwarten macht der Arbeitgeber deutlich, dass eine Beschäftigung von Herrn L. bis zum Ende der Kündigungsfrist zumutbar ist.⁸

Zu beachten ist außerdem, dass bestimmte Entlassungstatbestände über einen längeren Zeitraum andauern. Nimmt eine Arbeitnehmerin etwa eigenmächtig Urlaub, kann die Entlassung während der gesamten Dauer dieses Verhaltens vorgenommen werden. Erscheint die Arbeitnehmerin dann wieder zur Arbeit, muss die Arbeitgeberin aber unverzüglich handeln.

Wie begründe ich eine Entlassung?

Bei Ausspruch der Entlassung muss die Arbeitgeberin keine Begründung liefern. Das ist in der Praxis auch empfehlenswert. Erst in einem allenfalls nachfolgenden Gerichtsverfahren hat sie einen Entlassungsgrund darzulegen und auch zu beweisen. Dies sollte immer in Absprache mit einem Rechtsvertreter geschehen.

Grundsätzlich ist bei den in Betracht kommenden Gründen zwischen Angestellten und Arbeitern zu unterscheiden (Mehr zum Thema Angestellte und Arbeiter gibt's im Artikel **How**

⁴ Vgl 9 ObA 84/01w, 9 ObA 192/05h.

⁵ OGH 9 Ob A 1/95 = ARD 4654/3/95.

⁶ OLG Wien 7 R a 16/04f.

⁷ OGH 9 ObA 351/98b = ARD 5028/6/99.

⁸ 8 ObA 212/02p.

to... Arbeitsvertrag). Für Angestellte sind diese beispielhaft im Angestelltengesetz, für Arbeiter abschließend in der Gewerbeordnung aufgezählt. Hierbei gibt es natürlich Überschneidungen.

Ein Arbeitnehmer ist beispielsweise gegenüber seiner Arbeitgeberin zur Treue verpflichtet. Einen Verstoß gegen Arbeitgeber-Interessen stellt es dar, wenn der Arbeitnehmer Kollegen für ein Konkurrenzunternehmen abwirbt oder Kosten für nicht durchgeführte Dienstreisen geltend macht. Hierbei verwirklicht er den Entlassungsgrund der Untreue.⁹ Unrichtige Zeitaufzeichnungen, das Fälschen von Krankenstands-Bestätigungen, herablassende Bemerkungen über die Arbeitgeberin oder Verletzungen der Verschwiegenheitspflicht können zudem eine Vertrauensunwürdigkeit begründen.

Ein Beispiel:

Frau L. arbeitet bei einer Bank. In ihrer Nachbarschaft geht das Gerücht um, sie hätte Geld unterschlagen. Frau L. möchte sich rechtfertigen und postet auf Facebook die Frage „Sind die € 15.000 nochmals aufgetaucht?“ an einen Arbeitskollegen. Im vorliegenden Fall hat Frau L. ihre Verschwiegenheitspflicht verletzt und dadurch den Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit erfüllt.¹⁰ Aber Vorsicht: Den Tatbestand der Vertrauensunwürdigkeit gibt es bei Arbeitern nicht!

Eine Entlassung kann auch ausgesprochen werden, wenn die Arbeitnehmerin etwa wegen einer Krankheit oder eines Unfalls solange arbeitsunfähig ist, dass dem Arbeitgeber die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses nicht mehr zumutbar ist. Zudem können Verspätungen, unbefugte Pausen oder ein zu frühes Verlassen der Arbeit Entlassungsgründe darstellen. Hierbei ist immer eine genaue Einzelfallprüfung vorzunehmen. Die beharrliche Verweigerung von Anordnungen – etwa eines Bankangestellten eine dicke Goldkette abzulegen – kann auch eine Entlassung rechtfertigen. Mehr Infos zu Weisungen gibt's im Artikel „How to... Weisungen“.

Natürlich gibt es noch viele weitere Entlassungsgründe und eine große Bandbreite an unterschiedlicher Rechtsprechung dazu. So stellen in der Regel auch grobe Beleidigungen, Handgreiflichkeiten sowie sexuelle Belästigungen Entlassungsgründe dar.

Beispiele, in denen eine Entlassung zulässig war:

- Bezeichnungen als „Schwein“¹¹, „blöde Kuh“¹², „sucker, you suckerman“¹³; als "Giraffe", "die lauter Falten im Gesicht bekomme und krank im Kopf sei"¹⁴ oder die Aussage „du nix Chef, du schlechter Mensch“¹⁵
- Fußtritte oder Bespucken¹⁶

Wie kann ich mich gegen eine ungerechtfertigte Entlassung wehren?

Im Falle einer ungerechtfertigten Entlassung – wenn also eigentlich gar kein Entlassungsgrund vorliegt – endet das Arbeitsverhältnis grundsätzlich trotzdem sofort. Dennoch können sich

⁹ Vgl 9 ObA 1/93, OLG Wien 8 R a 149/07a = ARD 5895/4/2008.

¹⁰ Vgl 9 ObA111/14k.

¹¹ OGH 9 ObA 305/99i.

¹² OGH 8 ObA 116/98m.

¹³ OGH 8 ObA 83/05x.

¹⁴ 8 ObA 96/03f.

¹⁵ ASG Wien 11 Cga 210/08v = ARD 5982/4/2009.

¹⁶ 8 ObA 221/02m, 8 ObA 8/98d.

Arbeitnehmer dagegen zur Wehr setzen. Zunächst steht es ihnen offen, die sogenannte Kündigungsschädigung zu verlangen. Das ist der Betrag, den die Arbeitgeberin bei Einhaltung der Kündigungsfrist weiter zu bezahlen gehabt hätte. Bei Vorliegen von Sozialwidrigkeit oder verpönten Motiven (siehe näher dazu oben) ist es alternativ möglich, die Entlassung anzufechten. Achten Sie hier unbedingt auf die Einhaltung der kurzen und äußerst strengen Fristen.

Auch im Falle einer Entlassung muss der Betriebsrat sofort verständigt werden. Daraufhin hat er eine Stellungnahme vorzunehmen:

- Betriebsrat stimmt zu: Die Entlassung kann nur wegen Vorliegen eines verpönten Motives angefochten werden.
- Betriebsrat widerspricht oder schweigt: Die Entlassung kann aufgrund von verpönten Motiven oder Sozialwidrigkeit angefochten werden.

Besondere Vorschriften gelten für bestimmte Gruppen wie etwa Schwangere und Präsenz- oder Zivildienstler. Für diese bestehen – ähnlich wie bei der Kündigung – eigene Schutztatbestände. Behinderte Personen genießen hingegen keinen besonderen Entlassungsschutz.

Austritt des Arbeitnehmers

Bei einem Austritt der Arbeitnehmerin endet das Arbeitsverhältnis sofort. Insbesondere steht der Arbeitnehmerin dann eine Kündigungsschädigung zu. Dafür muss allerdings ein Austrittsgrund vorliegen. Ansonsten ist ein Austritt unberechtigt. Ein solcher Grund ist beispielsweise die dauernde Gesundheitsgefährdung oder Nichtbezahlung des Lohns bei Fälligkeit.

Ein Beispiel:

Frau H. ist Friseurin. Sie leidet an einem „Friseurekzem“. Das ist ein allergisches Ekzem, das aufgrund des Kontakts zu Substanzen bei der Arbeit auftritt. Der Arzt legt ihr nahe, die Tätigkeit aufzugeben. Frau H. teilt das ihrer Arbeitgeberin mit. Diese bietet Frau H. an, stattdessen als Rezeptionistin im Salon zu arbeiten. Frau H. möchte das nicht und erklärt ihren Austritt.

Der Austritt von Frau H. war trotz der Gesundheitsgefährdung unberechtigt. Grundsätzlich muss die Arbeitnehmerin die Arbeitgeberin – sofern diese nichts von der Gesundheitsgefährdung weiß – davon informieren. Daraufhin sollte die Arbeitgeberin eine angemessene Ersatzstelle anbieten. Da Frau H. die Ersatzstätigkeit als Rezeptionistin aber ablehnte, war ihr Austritt ungerechtfertigt.¹⁷

Bei einem beabsichtigten Austritt sind daher neben dem Vorliegen eines Austrittsgrunds mehrere Faktoren zu bedenken. Ein unberechtigter Austritt ist jedoch unbedingt zu vermeiden, weil damit eine Vielzahl an negativen Konsequenzen verbunden sein kann, wie etwa der Verlust von Abfertigungsansprüchen oder Sonderzahlungen bei Arbeitern.

Richtige Wahl der Beendigung

Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer haben verschiedene Möglichkeiten zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die richtige Wahl ist dabei von wesentlicher Bedeutung. So kann ein ungerechtfertigter Austritt zum Verlust der Abfertigung und eine unberechtigte Entlassung auf der anderen Seite zur Zahlung einer Kündigungsschädigung führen. Die damit verbundenen

¹⁷ Vgl 8 ObA 2048/96a.

Kosten und Schwierigkeiten lassen sich am besten im Voraus vermeiden. Bevor unüberlegt oder gar aus einem momentanen Ärger gehandelt wird, sollte daher mit einem Rechtsberater die Vorgangsweise durchbesprochen werden. Daneben besteht immer noch die Option der einvernehmlichen Auflösung. Hier einigen sich beide Parteien auf einen beliebigen Termin, an dem das Arbeitsverhältnis endet. Aus Beweisgründen sollte das immer schriftlich geschehen.

Literaturverzeichnis

OLG Wien 9 R a 111/04s = ARD 5545/5/2004.

OGH 16.03.1988, 9 ObA 16/88.

OGH 23.05.2001, 9 ObA 84/01w.

OGH 25.01.2006, 9 ObA 192/05h.

OGH 9 ObA 1/95 = ARD 4654/3/95.

OLG Wien 30.3.2004, 7 R a 16/04f.

OGH 9 ObA 351/98b = ARD 5028/6/99.

OGH 07.11.2002, 8 ObA 212/02p.

OGH 10.02.1993, 9 ObA 1/93.

OLG Wien 8 R a 149/07a = ARD 5895/4/2008.

OGH 27.11.2014, 9 ObA 111/14k.

OGH 15.12.1999, 9 ObA 305/99i.

OGH 17.09.1998, 8 ObA 116/98m.

OGH 26.01.2006, 8 ObA 83/05x.

OGH 25.11.2003, 8 ObA 96/03f.

ASG Wien 11 Cga 210/08v = ARD 5982/4/2009.

OGH 19.12.2002, 8 ObA 221/02m.

OGH 26.02.1998, 8 ObA 8/98d.

OGH 25.04.1996, 8 ObA 2048/96a.

Rauch, Arbeitsrecht für Arbeitgeber, 18.Auflage, 2018, Linde Verlag.