

[Home](#) > [Mitarbeiter](#) > [Beendigung Arbeitsverhältnis](#)

Beendigung Arbeitsverhältnis

Dieses Dokument wurde erstellt am 18.10.2019

Inhaltsverzeichnis

- [Auflösung während Probezeit](#)
 - [Weiterführende Links](#)
- [Frühwarnsystem im Sinne des Arbeitsmarktförderungsgesetzes](#)
 - [Inhalt der Anzeige](#)
 - [Vollständigkeit der Anzeige – Verbesserungsauftrag](#)
 - [Antrag auf Zustimmung zur vorzeitigen Auflösung von Dienstverhältnissen](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Zum Formular](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Einvernehmliche Auflösung](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Kündigung](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Kündigungsfristen und -termine](#)
 - [Angestellte:](#)
 - [Arbeiter, die der Gewerbeordnung unterliegen:](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
 - [Allgemeiner Kündigungsschutz](#)
 - [Allgemeiner Kündigungsschutz in betriebsratspflichtigen Betrieben](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
 - [Ansprüche bei Kündigung](#)
 - [Weiterführende Links](#)
- [Entlassung](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Austritt](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Zeitablauf](#)
- [Todesfall](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Auflösungsabgabe bei Beendigung eines Dienstverhältnisses](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlage](#)
- [Arbeitspapiere](#)
 - [Abrechnung](#)
 - [Arbeitsbescheinigung](#)
 - [Bestätigung über die Abmeldung von der Krankenkasse](#)
 - [Arbeits- und Entgeltbestätigung](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Formulare](#)
 - [Arbeitszeugnis](#)
 - [Inhaltliche Beschreibung](#)
 - [Betroffene Unternehmen](#)
 - [Zuständige Stelle](#)
 - [Zusätzliche Informationen](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
 - [Experteninformation](#)
- [Arbeitslosenversicherung – Arbeitsbescheinigung](#)
 - [Inhaltliche Beschreibung](#)
 - [Betroffene Unternehmen](#)
 - [Voraussetzungen](#)
 - [Fristen](#)
 - [Zuständige Stelle](#)
 - [Verfahrensablauf](#)

- [Erforderliche Unterlagen](#)
- [Kosten](#)
- [Zusätzliche Informationen](#)
- [Rechtsgrundlagen](#)
- [Experteninformation](#)
- [Zum Formular](#)

Beendigung Arbeitsverhältnis

Aktuelle Informationen über Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Kündigung, einvernehmliche Auflösung, Entlassung, Abfertigung, Auflösung während Probezeit etc.

Information für Einsteiger

Ein Arbeitsverhältnis kann auf folgende Arten beendet werden:

- [Auflösung während der Probezeit](#)
- [Einvernehmliche Auflösung](#)
- [Kündigung](#)
- [Entlassung](#)
- [Austritt](#)
- [Zeitablauf](#)
- [Tod der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers](#)

Im Allgemeinen haben Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer bei der Beendigung Ansprüche auf

- [⇒ Abfertigung](#)
- [Arbeitspapiere](#)

Weiterführende Links

[⇒ Beendigung von Arbeitsverhältnissen \(Arbeiterkammer\)](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Auflösung während Probezeit

Während der Probezeit, die gesetzlich im Allgemeinen nicht mehr als einen Monat betragen darf, kann sowohl die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis jederzeit und ohne Angabe von Gründen lösen. Eine Probezeit kann grundsätzlich nur am Beginn eines Arbeitsverhältnisses vereinbart werden.

HINWEIS Wird beim Abschluss des Arbeitsverhältnisses ein längerer als der gesetzlich vorgeschriebene Maximalzeitraum als Probezeit festgelegt, kann das Arbeitsverhältnis dennoch nur innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Probezeit jederzeit und ohne Angaben von Gründen gelöst werden.

Weiterführende Links

- [⇒ Richtig abmelden – Lösung in der Probezeit \(Niederösterreichische Gebietskrankenkasse\)](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Frühwarnsystem im Sinne des

Arbeitsmarktförderungsgesetzes

Beabsichtigen Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber bestehende Arbeitsverhältnisse zu beenden, ist gemäß Arbeitsmarktförderungsgesetz die zuständige regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice 30 Tage vor der ersten Erklärung der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses mit einer **schriftlichen Anzeige** zu informieren.

Eine Anzeigepflicht besteht für Betriebe bei Auflösung von Arbeitsverhältnissen

- von mindestens fünf Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern in Betrieben mit mehr als 20 und weniger als 100 Beschäftigten oder
- von mindestens fünf von 100 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern in Betrieben mit 100 bis 600 Beschäftigten oder
- von mindestens 30 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern in Betrieben mit mehr als 600 Beschäftigten oder
- von mindestens fünf Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, die 50 Jahre oder älter sind.

Die Verpflichtung zur Anzeige besteht auch bei Insolvenz und ist im Falle des Konkurses vom Masseverwalter zu erfüllen, sofern die Anzeige nicht bereits vor Konkurseröffnung erstattet wurde.

Inhalt der Anzeige

- Angaben über Gründe der beabsichtigten Auflösung der Arbeitsverhältnisse und den Zeitraum, in dem diese vorgenommen werden soll,
- Angaben über die Zahl und die Verwendung der regelmäßig Beschäftigten. Zu den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zählen alle in unselbständiger Beschäftigung stehenden Personen, Lehrlinge und leitende Angestellte. Für die Beurteilung, welche Beschäftigtenanzahl ein Betrieb in der Regel aufweist, ist nicht die gegebene Beschäftigtenanzahl zum Zeitpunkt der Anzeige, sondern der Durchschnitt der Beschäftigtenanzahl zu den letzten drei Monatsenden vor der Anzeigeneinbringung heranzuziehen.
- Angaben über die Zahl und die Verwendung der von der beabsichtigten Auflösung der Arbeitsverhältnisse betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer,
- Angaben über das Alter, das Geschlecht, die Qualifikationen und die Beschäftigungsdauer der voraussichtlich betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer,
- Angaben über weitere für die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer maßgebliche Kriterien sowie die flankierenden sozialen Maßnahmen.

Grundsätzlich ist das [Anzeigeformular](#) zu verwenden. Eine formlose schriftliche Mitteilung genügt, wenn darin sämtliche Punkte, die im Anzeigeformular angeführt werden, beantwortet werden.

Die Konsultation des Betriebsrates über die beabsichtigte Auflösung der Arbeitsverhältnisse ist nachzuweisen. Diesem ist eine Durchschrift der Anzeige zu übermitteln. Als Nachweis für die Befassung des Betriebsrates dient dessen Mitunterfertigung der schriftlichen Anzeige. Falls kein Betriebsrat vorhanden ist, muss eine Kopie der Anzeige allen voraussichtlich betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer übermittelt werden.

HINWEIS Anzeigeformulare mit erläuternden Bemerkungen liegen bei den regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice auf oder können als Download ausgefüllt werden.

Vollständigkeit der Anzeige – Verbesserungsauftrag

Ist die Anzeige nicht vollständig ausgefüllt, wird die Dienstgeberin/der Dienstgeber umgehend schriftlich aufgefordert, die Angaben innerhalb einer angemessenen Frist zu ergänzen.

Antrag auf Zustimmung zur vorzeitigen Auflösung von Dienstverhältnissen

Bei Vorliegen wichtiger wirtschaftlicher Gründe, kann der Betrieb einen schriftlichen Antrag auf Zustimmung zum Ausspruch von Kündigungen vor Ablauf der 30-tägigen Wartefrist bei der zuständigen regionalen Geschäftsstelle einbringen.

Wichtige wirtschaftliche Gründe liegen vor, wenn bei der Einhaltung der Wartefrist eine Gefährdung für die verbleibenden Arbeitsplätze vorliegt. Die Entscheidung, ob der Verkürzung der Wartefrist zugestimmt wird, obliegt dem jeweils zuständigen Landesdirektorium des Arbeitsmarktservice. Von der Zustimmung wird die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber verständigt. Wird die Zustimmung nicht erteilt, wird darüber ein Bescheid erlassen.

ACHTUNG Die Anzahl der angezeigten aufzulösenden Arbeitsverhältnisse darf nicht überschritten werden. Bei einer Erhöhung der Zahl der Auflösungen von Arbeitsverhältnissen innerhalb von 30 Tagen ist eine Anzeige der zusätzlich betroffenen Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer unter Beachtung der Wartefrist von 30 Tagen einzubringen. Kündigungen sind rechtsunwirksam, wenn sie vor Einlagen der Anzeige beim AMS ausgesprochen werden oder vor Ablauf von 30 Tagen nach Einlangen der Anzeige beim Arbeitsmarktservice (Wartefrist) ausgesprochen werden und die Landesgeschäftsstelle des AMS nicht die Zustimmung zum vorzeitigen Ausspruch erteilt hat.

Weiterführende Links

⇒ [Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice](#)

Zum Formular

⇒ [Anzeigeformular mit erläuternden Bemerkungen \(AMS\)](#)

Rechtsgrundlagen

⇒ [Arbeitsmarktförderungsgesetz](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Einvernehmliche Auflösung

Die Arbeitsvertragsparteien können jederzeit vereinbaren, das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu beenden. Ob eine Willenseinigung erzielt wurde, ist jeweils im Einzelfall zu beurteilen. Grundsätzlich sind keine Formvorschriften einzuhalten.

ACHTUNG Für bestimmte, besonders schutzwürdige Gruppen von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern bestehen Sonderregelungen:

- Schwangere, Mütter, Väter
 - Während der Dauer des besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutzes nach dem Mutterschutzgesetz bzw. dem Väter-Karenzgesetz muss eine einvernehmliche Auflösung schriftlich erfolgen.
 - Bei minderjährigen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern (Personen unter 18 Jahren) bedarf es zusätzlich einer Bescheinigung über eine erfolgte Rechtsbelehrung der zuständigen Arbeiterkammer oder des Arbeits- und Sozialgerichts.
- Präsenz- oder Zivildienstler
 - Während des kündigungsgeschützten Zeitraumes nach dem Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz muss eine einvernehmliche Auflösung schriftlich erfolgen. Zusätzlich ist eine schriftliche Bescheinigung über eine erfolgte Rechtsbelehrung der zuständigen Arbeiterkammer oder des zuständigen Arbeits- und Sozialgerichts erforderlich.
- Lehrlinge
 - Die einvernehmliche Auflösung von Lehrverhältnissen muss schriftlich erfolgen. Zusätzlich bedarf es einer schriftlichen Bescheinigung über eine erfolgte Rechtsbelehrung der zuständigen Arbeiterkammer oder des zuständigen Arbeits- und Sozialgerichts. Bei Minderjährigen (Personen unter 18 Jahren) bedarf es zudem der Zustimmung der gesetzlichen Vertreterin/des gesetzlichen Vertreters.

Weiterführende Links

- ⇒ [Vorlage für ein Schreiben über die einvernehmliche Auflösung \(Arbeiterkammer\)](#)
- ⇒ [Gerichtssuche \(BMVRDJ\)](#)

Rechtsgrundlagen

- ⇒ [Mutterschutzgesetz](#) (MSchG)

- ➤ [Väter-Karenzgesetz](#) (VKG)
- ➤ [Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz](#) (APSG)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz
- Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

Kündigung

Eine Kündigung stellt die ordnungsgemäße Auflösung eines auf unbestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses dar. Abgesehen von gewissen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Einschränkungen, liegt es im freien Ermessen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung gewisser Termine und Fristen zu beenden. Die Kündigung bedarf somit weder besonderer Gründe noch der Zustimmung der anderen Vertragspartnerin/des anderen Vertragspartners. Mit dem rechtmäßigen Zugang der Kündigung beginnt sowohl die [Kündigungsfrist](#) als auch die Frist zur Anfechtung einer Kündigung zu laufen.

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist grundsätzlich an keine Form gebunden, sie kann

- mündlich
- schriftlich oder
- durch schlüssige Handlung (z.B. Übergabe der ausgefüllten Arbeitspapiere durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber)

erfolgen.

Erfordert ein Gesetz bzw. ein Kollektivvertrag die Schriftlichkeit der Kündigung, ist die Kündigung rechtsunwirksam, wenn die vorgesehene Schriftform nicht eingehalten wird.

HINWEIS Nach dem Zugang der Kündigung kann die Rücknahme der Kündigung bzw. eine Umwandlung in eine [einvernehmliche Auflösung](#) nur im beiderseitigen Einvernehmen erfolgen.

Weiterführende Links

- ➤ [Kündigung des Dienstverhältnisses – Musterbrief \(Arbeiterkammer\)](#)
- ➤ [Kurzfilm zum Thema "Ich kündige!" \(Arbeiterkammer\)](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Kündigungsfristen und -termine

Unter Kündigungsfrist wird der Zeitraum zwischen dem Ausspruch der ➤ [Kündigung](#) und dem tatsächlichen Ende des Arbeitsverhältnisses verstanden.

Unter Kündigungstermin versteht man den Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Die jeweiligen Fristen und Termine ergeben sich für Angestellte aus dem Angestelltengesetz (AngG) und für Arbeiterinnen/für Arbeiter, die unter die Gewerbeordnung (GewO) fallen, aus dieser, ansonsten aus dem Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB), allenfalls aus dem jeweils anzuwendenden Kollektivvertrag und/oder Arbeitsvertrag.

Im Einzelnen bedeutet dies:

Angestellte:

Kündigungsfrist nach dem Angestelltengesetz

- Für die Angestellte/für den Angestellten: Ein Monat
- Für die Arbeitgeberin/für den Arbeitgeber
 - Im ersten und zweiten Dienstjahr: Sechs Wochen
 - Nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr: Zwei Monate
 - Nach dem vollendeten fünften Dienstjahr: Drei Monate
 - Nach dem vollendeten 15. Dienstjahr: Vier Monate
 - Nach dem vollendeten 25. Dienstjahr: Fünf Monate

Die **Frist für die Angestellte/für den Angestellten** kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden. Jedoch darf die von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein als die mit der Angestellten/dem Angestellten vereinbarte Kündigungsfrist.

Kündigungstermin nach dem Angestelltengesetz

- Für Angestellte: Der Monatsletzte
- Für Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber: Das Quartalsende
Eine vertragliche Vereinbarung für den 15. oder Monatsletzten ist zulässig

Arbeiter, die der Gewerbeordnung unterliegen:

Kündigungsfrist

- Für Arbeiterinnen/Arbeiter und Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber: 14 Tage

HINWEIS Im Gegensatz zum Angestelltengesetz kann die 14-tägige Kündigungsfrist für Arbeiterinnen/Arbeiter im Kollektivvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Einzelvertrag auch zu Ungunsten der Arbeiterin/des Arbeiters geändert werden. Jedenfalls muss die Kündigungsfrist für die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber und für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer gleich sein. Viele Kollektivverträge sehen auch Kündigungstermine (z.B. zum Ende der Arbeitswoche) vor.

Für alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die nicht unter die Gewerbeordnung bzw. unter das Angestelltengesetz oder sonstige Sondergesetze (z.B. Journalistengesetz, Gutsangestelltengesetz, Theaterarbeitsgesetz, Landarbeitsgesetz) fallen, sieht das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch (ABGB) folgende Regelungen vor:

- Arbeitsverhältnis, das Dienste nicht höherer Art zum Gegenstand hat
 - Das Entgelt bemisst sich nach Stunden oder Tagen, nach Stück oder Einzelleistung: Kündigung jederzeit für den folgenden Tag zulässig
 - Das Entgelt bemisst sich nach Wochen oder das Arbeitsverhältnis nimmt die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer hauptsächlich in Anspruch und es dauert länger als drei Monate: Kündigung ist am ersten Werktag für den Schluss der Kalenderwoche zulässig
- Arbeitsverhältnis, das Dienste höherer Art zum Gegenstand hat
 - Das Arbeitsverhältnis nimmt die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer hauptsächlich in Anspruch und es dauert schon drei Monate: Kündigungsfrist mindestens vier Wochen

In allen anderen Fällen: Kündigungsfrist mindestens 14 Tage.

ACHTUNG Liegt eine termin- bzw. fristwidrige Kündigung vor, d.h. wurde die gesetzliche (vertragliche) Kündigungsfrist bzw. der Kündigungstermin nicht eingehalten, steht eine [Kündigungsschädigung](#) zu, welche jedoch binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen ist.

Weiterführende Links

- [⇒ Kurzfilm zum Thema "Ich kündige!" \(Arbeiterkammer\)](#)

Rechtsgrundlagen

- [⇒ Angestelltengesetz](#) (AngG)
- [⇒ Gewerbeordnung](#) (GewO)
- [⇒ Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch](#) (ABGB)
- [⇒ Journalistengesetz](#)
- [⇒ Gutsangestelltengesetz](#)
- [⇒ Theaterarbeitsgesetz](#) (TAG)

- ➤ [Landarbeitsgesetz](#) (LAG)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Allgemeiner Kündigungsschutz

Wie jedes Rechtsgeschäft kann eine [Kündigung](#) vor dem Arbeits- und Sozialgericht wegen Sittenwidrigkeit angefochten werden. Die Beweislast liegt bei der anfechtenden Arbeitnehmerin/beim anfechtenden Arbeitnehmer.

HINWEIS Auch nach dem Gleichbehandlungsgesetz kann eine Kündigung angefochten werden, wenn diese aus einem der gesetzlich geschützten Gründe erfolgt ist, z.B. wegen des Geschlechts.

Allgemeiner Kündigungsschutz in betriebsratspflichtigen Betrieben

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat den ➤ [Betriebsrat](#) vor jeder Kündigung darüber zu verständigen. Dieser kann innerhalb von einer Woche zur beabsichtigten Kündigung Stellung nehmen. Wird dieses Verfahren nicht eingehalten, ist die Kündigung rechtsunwirksam.

Der Betriebsrat hat im Falle der Kündigung einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters folgende Möglichkeiten:

- Er kann der Kündigung ausdrücklich zustimmen.
Die Kündigung kann von der Arbeitnehmerin/vom Arbeitnehmer nicht mehr wegen mangelnder sozialer Rechtfertigung angefochten werden.
- Er kann der Kündigung widersprechen.
Dem Betriebsrat kommt das Anfechtungsrecht zu, wenn dies die gekündigte Arbeitnehmerin/der gekündigte Arbeitnehmer verlangt.
Kommt der Betriebsrat dem Verlangen nicht nach, geht die Anfechtungsberechtigung auf die Arbeitnehmerin/auf den Arbeitnehmer über.
- Er kann davon absehen, eine Stellungnahme abzugeben.
Das Anfechtungsrecht kommt der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer selbst zu.

HINWEIS Gibt es in einem betriebsratspflichtigen Betrieb keinen Betriebsrat, so kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die Kündigung binnen zwei Wochen ab Zugang derselben anfechten.

Eine Kündigung kann bei Vorliegen bestimmter Gründe bei Gericht angefochten werden:

- Wenn die Kündigung sozial ungerechtfertigt ist und die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer bereits sechs Monate im Unternehmen beschäftigt ist
- Bei einem im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) angeführten verwerflichen Motiv, z.B.
 - Die Kündigung erfolgte wegen des Beitritts oder der Mitgliedschaft der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers oder ihrer/seiner Tätigkeit in Gewerkschaften
 - Die Kündigung erfolgte wegen der bevorstehenden Einberufung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zum ➤ [Präsenzdienst](#) oder Zuweisung zum ➤ [Zivildienst](#)

Eine Kündigung ist dann sozial ungerechtfertigt, wenn sie die wesentlichen Interessen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers beeinträchtigt. Folgende nachgewiesene Umstände berechtigen die Betriebsinhaberin/den Betriebsinhaber dennoch zu einer Kündigung:

- Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat durch seine oder ihre Person die betrieblichen Interessen nachteilig berührt oder
- Betriebliche Erfordernisse machen eine Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers unmöglich

Bei älteren Arbeitnehmerinnen/älteren Arbeitnehmern ist bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess besonders zu berücksichtigen.

HINWEIS Arbeitnehmerinnen der Jahrgänge 1940 bis 1947 und Arbeitnehmer der Jahrgänge 1935 bis 1942 in nicht betriebsratspflichtigen Betrieben können eine Kündigung binnen einer Woche nach Zugang beim Arbeits- und

Sozialgericht anfechten, wenn diese sozial ungerechtfertigt ist und die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer bereits sechs Monate im Betrieb beschäftigt ist.

Für [» Präsens-](#) und [» Zivildienst](#), [» Schwangere](#), nach dem Mutterschutzgesetz (MSchG) bzw. Väter-Karenzgesetz (VKG) karenzierte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, [» Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit Behinderung](#) und Belegschaftsvertreterinnen/Belegschaftsvertreter gibt es besondere Kündigungsschutzbestimmungen!

Weiterführende Links

[» Gerichtssuche \(BMVRDJ\)](#)

Rechtsgrundlagen

- [» Gleichbehandlungsgesetz \(GIBG\)](#)
- [» Arbeitsverfassungsgesetz \(ArbVG\)](#)
- [» Mutterschutzgesetz \(MSchG\)](#)
- [» Väter-Karenzgesetz \(VKG\)](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Ansprüche bei Kündigung

- Kündigung durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber:
 - Entgelt bis zum Ablauf der [Kündigungsfrist](#)
 - Aliquote [» Sonderzahlungen](#)
 - Abgeltung des offenen, aliquoten Urlaubsanspruchs durch eine Ersatzleistung; der Resturlaub aus vorangegangenen Jahren muss voll abgegolten werden
 - Anspruch auf [» Abfertigung](#)
 - Anspruch auf [» Entgeltfortzahlung](#) bei Kündigung während einer Erkrankung
 - Anspruch auf [Arbeitspapiere](#)
 - Anspruch auf Freizeit während der Kündigungsfrist (Postensuchtage)
- Kündigung durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer:
 - Entgelt bis zum Ablauf der Kündigungsfrist
 - Aliquote [» Sonderzahlungen](#)
 - Abgeltung des offenen, aliquoten Urlaubsanspruchs durch eine Ersatzleistung; der Resturlaub aus vorangegangenen Jahren muss voll abgegolten werden
 - Anspruch auf [Arbeitspapiere](#)

Weiterführende Links

- [» Kündigung während Krankenstand – Entgeltfortzahlung und Feiertage \(NÖGKK\)](#)
- [» "Postensuchtage" \(NÖGKK\)](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Entlassung

Unter dem Begriff "Entlassung" wird die von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber erklärte vorzeitige Auflösung eines Arbeitsverhältnisses in Folge Vorliegens eines wichtigen Grundes verstanden. Die Gründe, die die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber zur Entlassung berechtigen, müssen derart schwerwiegender Natur sein, dass der Arbeitgeberin/dem

Arbeitgeber objektiv betrachtet die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers auch nur für die Dauer der (gesetzlichen oder vereinbarten) Kündigungsfrist unzumutbar ist. Der Ausspruch der Entlassung hat unverzüglich nach Bekanntwerden eines Entlassungsgrundes zu erfolgen.

Das österreichische Arbeitsrecht zählt die Gründe, die eine Entlassung rechtfertigen, für Angestellte im Sinne des Angestelltengesetzes (AngG) in demonstrativer Weise (d.h. beispielhaft), hingegen für Arbeiterinnen/Arbeiter im Sinne der Gewerbeordnung (GewO) in taxativer Weise (d.h. vollständig) auf. Die Generalklausel des § 1162 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) hält allgemein fest, dass das vorzeitige Lösungsrecht bei Vorliegen eines wichtigen Grundes jedem Vertragspartner bzw. jeder Vertragspartnerin des Arbeitsverhältnisses offen steht.

Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter können z.B. aus folgenden Gründen entlassen werden:

- Angestellte nach dem Angestelltengesetz, wenn sie:
 - Im Dienst untreu sind oder sich einer Handlung schuldig machen, die sie des Vertrauens der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers unwürdig erscheinen lässt
 - Nicht in der Lage sind, die versprochene oder den Umständen nach angemessene Arbeitsleistung zu erbringen
 - Die Arbeitsleistung ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund (z.B. Krankheit, Unglücksfall) unterlassen oder sich beharrlich weigern, diese zu erbringen
 - Ohne Einwilligung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers ein selbstständiges kaufmännisches Unternehmen betreiben oder im selben Geschäftszweig der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers auf eigene oder fremde Rechnung Geschäfte betreiben
 - Durch eine längere Freiheitsstrafe oder durch Abwesenheit während einer den Umständen nach erheblichen Zeit, ausgenommen wegen Krankheit oder Unglücksfalls, an der Verrichtung ihrer Dienste gehindert sind
 - Sich Verletzungen der Sittlichkeit oder Ehre oder Tätlichkeiten (z.B. Diebstahl, Veruntreuung, Körperverletzung) gegen die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber oder Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zu Schulden kommen lassen
- Arbeiterinnen/Arbeiter im Sinne der Gewerbeordnung, wenn sie:
 - Bei Abschluss des Arbeitsvertrages die Gewerbeinhaberin/den Gewerbeinhaber durch Vorlegen falscher Zeugnisse, Papiere etc. getäuscht oder sie/ihn nicht über das Bestehen eines anderen Arbeitsverhältnisses in Kenntnis gesetzt haben
 - Ihre Pflichten beharrlich verletzen
 - Für die zu verrichtende Arbeit als unfähig befunden werden
 - Die Arbeit unbefugt verlassen
 - Der Alkoholsucht trotz mehrmaliger erfolgloser Warnung verfallen
 - Sich eines Diebstahls, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig machen, welche sie des Vertrauens der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers unwürdig erscheinen lässt
 - Sich einer groben Ehrenbeleidigung, Körperverletzung oder gefährlichen Drohung gegen die Arbeitgeberin/gegen den Arbeitgeber oder Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter schuldig machen
 - Ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verraten oder ohne Einwilligung der Gewerbeinhaberin/des Gewerbeinhabers ein abträgliches Nebengeschäft betreiben
 - Die übrigen Arbeiterinnen/Arbeiter zum Ungehorsam, zur Auflehnung gegen die Gewerbeinhaberin/den Gewerbeinhaber, zu unordentlichem Lebenswandel oder zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten versuchen
 - Mit einer abschreckenden Krankheit behaftet sind, oder durch eigenes Verschulden arbeitsunfähig werden
 - Eine 14 Tage übersteigende Freiheitsstrafe verbüßen müssen

ACHTUNG Wird eine schwangere Frau in Unkenntnis ihrer Schwangerschaft entlassen, bleibt ihr [» Entlassungsschutz](#) trotzdem aufrecht, wenn sie ihrer Mitteilungspflicht über das Bestehen der Schwangerschaft entsprechend der Kündigungsregelung des Mutterschutzgesetzes nachkommt und binnen fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Entlassung die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber von ihrer Schwangerschaft in Kenntnis setzt.

Weiterführende Links

- [» Kurzfilm zum Thema "Fristlose Entlassung" \(Arbeiterkammer\)](#)
- [» Broschüre "Arbeitsverhältnisse beenden" \(Arbeiterkammer Wien\)](#)

Rechtsgrundlagen

- [» Angestelltengesetz \(AngG\)](#)
- [» Gewerbeordnung \(GewO\)](#)

- § [1162](#) [» Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch](#) (ABGB)
- [» Mutterschutzgesetz](#) (MSchG)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Austritt

Ein Austritt ist eine (vorzeitige) Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- mit sofortiger Wirkung
- aus **wichtigem Grund**
- durch einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers.

Die Gründe, die die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer zum Austritt berechtigen, müssen so schwerwiegend sein, dass für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer objektiv betrachtet die **Weiterbeschäftigung** auch nur für die Dauer der (gesetzlichen oder vereinbarten) Kündigungsfrist **unzumutbar** ist.

Das österreichische Arbeitsrecht zählt die Gründe, die einen Austritt rechtfertigen,

- für Angestellte im Sinne des Angestelltengesetzes in demonstrativer Weise (beispielhaft),
- hingegen für Arbeiterinnen/Arbeiter im Sinne der Gewerbeordnung in taxativer Weise (abschließend) auf.

Arbeiterinnen/Arbeiter können also nur aus den im Gesetz genannten Gründen austreten. Angestellte können auch aus Gründen austreten, die nicht ausdrücklich im Gesetz genannt sind, aber den dort aufgezählten entsprechen.

Die Generalklausel des § 1162 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) hält allgemein fest, dass das vorzeitige Lösungsrecht bei Vorliegen eines wichtigen Grundes jeder Vertragspartnerin/jedem Vertragspartner des Arbeitsverhältnisses offen steht.

Angestellte sind zum Austritt berechtigt, wenn **beispielsweise**

- sie/er zur Fortsetzung der Arbeit unfähig ist oder diese nicht mehr ohne Schaden für ihre/seine Gesundheit fortsetzen kann
- die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber wesentliche Vertragsbedingungen verletzt (z.B. Kürzung des Entgeltes)
- die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber sich weigert, den gesetzlich vorgeschriebenen Bestimmungen zum Schutz der Gesundheit oder der Sittlichkeit der Angestellten/des Angestellten nachzukommen
- die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber sich Verletzungen der Sittlichkeit oder Ehre oder Tätlichkeiten (z.B. Körperverletzung) gegen die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer oder deren/dessen Angehörige zu Schulden kommen lässt

Arbeiterinnen/Arbeiter im Sinne der Gewerbeordnung sind zum Austritt berechtigt, wenn

- sie/er die Arbeit nicht ohne erweislichen Schaden für die Gesundheit fortsetzen kann
- die Gewerbeinhaberin/der Gewerbeinhaber sich einer tätlichen Misshandlung (das sind schuldhaft gegen den Körper gerichtete Handlungen) oder einer groben Ehrenbeleidigung gegen die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer oder deren/dessen Angehörige schuldig macht oder
- die Gewerbeinhaberin/der Gewerbeinhaber sie oder ihn bzw. ihre oder seine Angehörigen zu unsittlichen oder gesetzeswidrigen Handlungen zu verleiten versucht
- die Gewerbeinhaberin/der Gewerbeinhaber das Entgelt ungebührlich vorenthält oder andere wesentliche Vertragsbedingungen verletzt
- die Gewerbeinhaberin/der Gewerbeinhaber außerstande ist oder sich weigert, die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer zu bezahlen

HINWEIS Auch im [» Insolvenzfall](#) der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen das Arbeitsverhältnis durch Austritt zu beenden.

Weiterführende Links

- [» Vorzeitiger Austritt \(Arbeiterkammer\)](#)
- [» Androhung des Austritts bei Gesundheitsgefährdung – Muster \(AK\)](#)

Rechtsgrundlagen

- § [» 1162](#) [» Allgemein bürgerliches Gesetzbuch](#) (ABGB)
- [» Angestelltengesetz](#) (AngG)
- [» Gewerbeordnung](#) (GewO)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz
- Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz

Zeitablauf

Arbeitsverhältnisse, die auf eine bestimmte Zeit abgeschlossen wurden (befristete Arbeitsverhältnisse), enden durch Zeitablauf.

ACHTUNG Ein mehrmaliges Aneinanderreihen befristeter Arbeitsverhältnisse ("**Kettenarbeitsverhältnisse**") führt dann zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, wenn für diese mehrmalige Befristung keine sachliche Rechtfertigung vorliegt. Liegt ein "Kettenarbeitsvertrag" und damit ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor, ist eine Beendigung nur nach den Beendigungsregelungen für unbefristete Arbeitsverhältnisse zulässig.

[» Befristete Arbeitsverhältnisse](#) können vor Ablauf der Befristung sowohl [einvernehmlich](#) als auch vorzeitig aus wichtigem Grund ([Entlassung](#), [Austritt](#)), grundsätzlich nicht jedoch durch [Kündigung](#) aufgelöst werden.

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Todesfall

Der **Tod einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers** führt zur **Auflösung** des Arbeitsverhältnisses, in der Regel jedoch **nicht der Tod der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers**. Die Erben der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers treten mit allen Rechten und Pflichten in das Arbeitsverhältnis ein.

Stirbt **die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer** während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses, haben die [» gesetzlichen Erben](#), zu deren Unterhalt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer verpflichtet war, Anspruch auf die Hälfte des gesetzlichen Abfertigungsanspruchs, der der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt zugestanden wäre. Für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die unter das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz (BMSVG) fallen, ist im Gegensatz dazu vorgesehen, dass den gesetzlichen Erben/Erben die gesamte [» Abfertigung](#) zusteht.

Den Erben/Erben gebührt auch die Urlaubersatzleistung, d.h. die Abgeltung eines noch offenen Urlaubsanspruchs der verstorbenen Arbeitnehmerin/des verstorbenen Arbeitnehmers.

Rechtsgrundlagen

- [» Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz](#) (BMSVG)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Auflösungsabgabe bei Beendigung eines Dienstverhältnisses

Beendigungen von arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnissen führen in der Regel zu Arbeitslosigkeit, der Zahlung von Arbeitslosengeld und dem Einsatz von Schulungsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice bei länger dauernder Arbeitslosigkeit.

Mit der Auflösungsabgabe wurde ein Kostenbeitrag der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber vorgesehen. Die gesetzlichen Bestimmungen sehen allerdings Ausnahmen vor, in denen keine Auflösungsabgabe anfällt.

Die Auflösungsabgabe ist von der Dienstgeberin/dem Dienstgeber zum Ende eines arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnisses bzw. freien Dienstverhältnisses zu entrichten, wenn dieses **nach dem 31. Dezember 2012 endet**.

Die Auflösungsabgabe beträgt im Jahr 2019 **131 Euro**. Dieser Betrag wird jährlich aufgewertet.

Die Auflösungsabgabe **entfällt mit Ablauf des 31. Dezember 2019**.

Weiterführende Links

- [» Auflösungsabgabe \(Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger\)](#)
- [» Fragen und Antworten zur Auflösungsabgabe \(NÖGKK\)](#)

Rechtsgrundlage

- § [» 2b](#) [» Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Arbeitspapiere

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Anspruch auf folgende Arbeitspapiere:

- [Abrechnung](#)
- [Arbeitsbescheinigung](#)
- [Bestätigung über die Abmeldung von der Krankenkasse](#)
- [Arbeits- und Entgeltbestätigung](#)
- [Arbeitszeugnis](#)

Abrechnung

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine vollständige Abrechnung und die Auszahlung offener Entgeltansprüche. Diese können beinhalten:

- Das laufende [» Entgelt](#)
- Sonderzahlungen
- Ersatzleistung für den noch nicht verbrauchten [» Urlaubsanspruch](#) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- [» Abfertigung](#)
- Kündigungsentschädigung (d.h. Anspruch auf jenes Entgelt, das die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer bis zur ordnungsgemäßen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten hätte) bei termin- bzw. fristwidriger

[Kündigung](#), bei unbegründeter [Entlassung](#) sowie bei berechtigtem [Austritt](#)

Frist:

Fällig wird die Abrechnung mit dem Tag des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis.

HINWEIS Verabsäumt die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber die zeitgerechte Ausstellung der Abrechnung und die Auszahlung des restlichen Entgeltes, ist sie/er verpflichtet, der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer vorläufig eine angemessene Akontozahlung zukommen zu lassen.

Arbeitsbescheinigung

Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine sogenannte Arbeitsbescheinigung auszustellen. Diese Bescheinigung wird in der Folge vom [Arbeitsmarktservice](#) (AMS) benötigt.

Für Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber, die ihre Sozialversicherungsmeldungen über elektronischen Datenaustausch (ELDA) übermitteln, entfällt ab 1. Dezember 2008 das Ausstellen der Arbeitsbescheinigung. Das Arbeitsmarktservice (AMS) kann online auf die Abmeldungen zur Sozialversicherung zugreifen.

Weigert sich eine Arbeitgeberin/ein Arbeitgeber die Arbeitsbescheinigung auszustellen, können Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer direkt beim Arbeitsmarktservice Beschwerde darüber einreichen. Das Arbeitsmarktservice kann gegebenenfalls einen Strafantrag bei der Bezirksverwaltungsbehörde, in welcher sich der Betrieb befindet, einreichen.

Bestätigung über die Abmeldung von der Krankenkasse

Das [Allgemeine Sozialversicherungsgesetz](#) (ASVG) schreibt die Verpflichtung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers vor, der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bestätigung über die erfolgte [Abmeldung](#) bei der zuständigen [Krankenkasse](#) auszuhändigen. Bei einem Wechsel zwischen Vollversicherung und Teilversicherung ist ebenfalls eine Bestätigung der Meldung an die Versicherte/den Versicherten auszuhändigen.

Die Verpflichtung gilt auch für die Anmeldung bei der [Krankenkasse](#).

Arbeits- und Entgeltbestätigung

Im Fall von Krankheit bei gleichzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber verpflichtet, der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer für die Erlangung des [Krankengeldes](#) eine Arbeits- und Entgeltbestätigung auszustellen, dies allerdings nur, wenn ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht oder nur bis zur Hälfte besteht. Eine Arbeits- und Entgeltbestätigung wird auch für das Wochengeld benötigt.

Weigern sich Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber, diese Bestätigungen auszustellen oder machen sie darin wesentlich unrichtige Angaben, kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer einen Strafantrag bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde (In Wien: [Magistratisches Bezirksamt](#)) einreichen.

Weitere Informationen zum Thema "[Arbeits- und Entgeltsbestätigung](#)" finden sich ebenfalls auf [USP.gv.at](#).

Weiterführende Links

- [Musterbrief für die Aufforderung zur Übermittlung der Endabrechnung \(AK\)](#)
- [Musterbrief an das Finanzamt wegen fehlendem Jahreslohnzettel \(AK\)](#)
- [Zahlungen nach Ende des Dienstverhältnisses \(NÖGKK\)](#)

Formulare

- [Arbeitsbescheinigung](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Finanzen

- Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Arbeitszeugnis

Inhaltliche Beschreibung

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Verlangen Anspruch auf ein Arbeitszeugnis, das gebührenfrei ausgestellt wird.

TIPP Weigert sich die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber, ein Arbeitszeugnis auszustellen, kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer dieses über das Arbeits- und Sozialgericht einklagen.

Folgende Punkte sollte ein Arbeitszeugnis aufweisen:

- Name der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers
- Dauer des Arbeitsverhältnisses
- Angaben über die Tätigkeit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers
- Ort, Datum, Unterschrift der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers

In einem Arbeitszeugnis dürfen keine für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer nachteiligen Aussagen getroffen werden.

Betroffene Unternehmen

Unternehmen, die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer beschäftigen

Zuständige Stelle

In Streitfällen das [» Arbeits- und Sozialgericht](#)

Zusätzliche Informationen

Weiterführende Links

- [» Dienstzeugnis \(Arbeiterkammer\)](#)
- [» Aufforderung zur Ausstellung eines \(korrekten\) Dienstzeugnisses – Musterbrief \(Arbeiterkammer\)](#)
- [» Einfaches Dienstzeugnis – Muster \(Arbeiterkammer\)](#)

Rechtsgrundlagen

Insbesondere

- § [» 1163](#) [» Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch](#) (ABGB)
- § [» 39](#) [» Angestelltengesetz](#)

Experteninformation

Es steht keine Experteninformation zur Verfügung.

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Arbeitslosenversicherung – Arbeitsbescheinigung

Inhaltliche Beschreibung

Für die Beurteilung von Ansprüchen arbeitslos gewordener Personen auf Arbeitslosengeld sind nach den Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AIVG) bestimmte Daten erforderlich, insbesondere über die Dauer der vorangegangenen arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigungen, die Art der Beendigung der zuletzt ausgeübten Beschäftigung sowie die Höhe des aus den vorangegangenen Beschäftigungen erzielten arbeitslosenversicherungspflichtigen Entgelts.

ACHTUNG Diese Daten stehen dem Arbeitsmarktservice (AMS) im Wege eines Datenaustauschs mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern zur Verfügung. In **Ausnahmefällen**, beispielsweise wenn Dienstgeber nicht in elektronischer Form mit den Sozialversicherungsträgern kommunizieren, sind die erforderlichen Daten im EDV-Wege nicht verfügbar. In diesen Fällen müssen die erforderlichen Daten dem AMS daher vom Dienstgeber mittels des Formulars "**Arbeitsbescheinigung**" schriftlich bestätigt werden.

Dienstgeberinnen/Dienstgeber sind **gesetzlich zur Ausstellung** der Arbeitsbescheinigung **verpflichtet**.

Diese muss enthalten:

- Den Familien- und Vornamen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, ihre/seine Wohnungsanschrift, ihre/seine Versicherungsnummer und die Staatsbürgerschaft
- Die Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers (Tag des Beginnes und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses)
- Die Art der Verwendung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers
- Unterbrechungen der voll entlohnten Beschäftigung durch Kurzarbeit oder Erkrankung (Schwangerschaft)
- Die Zeit eines Karenzurlaubes
- Die vorgeschriebene bzw. vereinbarte Lehrzeit
- Den Träger der gesetzlichen Krankenversicherung, bei welchem die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer versichert war
- Die Art der Lösung des Arbeitsverhältnisses (durch Zeitablauf, durch Kündigung durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber oder die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer, im beiderseitigen Einverständnis, durch vorzeitigen Austritt, durch Entlassung, kraft Gesetz oder Lösung in der Probezeit)
- Ob und für welchen Zeitraum die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer Kündigungsentschädigung erhielt bzw. ob die Kündigungsentschädigung nicht gezahlt wurde, weil der Anspruch strittig ist oder weil der Arbeitgeber insolvent ist
- Ob und für wie viele Werktage die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer Urlaubsentschädigung oder Urlaubsabfindung erhielt bzw. ob die Urlaubsentschädigung oder Urlaubsabfindung nicht gezahlt wurde, weil der Anspruch strittig ist oder weil die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber insolvent ist
- Den Namen (die Firma) der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers und den Standort des Betriebes

Liegt keine Jahresbemessungsgrundlage beim Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger vor und fordert die regionale Geschäftsstelle des AMS dazu auf, muss die Arbeitsbescheinigung zusätzlich zu den genannten Angaben die Höhe des Bruttoverdienstes während der letzten sechs Kalendermonate der tatsächlichen Beschäftigung einschließlich der auf die einzelnen Monate (Wochen bzw. Tage) entfallenden Sonderzahlungen und allfälligen Sachbezüge enthalten.

Die Arbeitsbescheinigung muss auf dem vom AMS aufgelegten und bei den regionalen Geschäftsstellen des AMS erhältlichen Vordruck erstellt werden. Arbeitsbescheinigungen, die im Wege der automationsunterstützten Datenverarbeitung erstellt wurden, sind zulässig, sofern sie inhaltlich mit dem amtlichen Vordruck übereinstimmen.

Die Arbeitsbescheinigung ist von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber oder dessen Beauftragten zu fertigen.

Betroffene Unternehmen

Alle natürlichen und juristischen Personen, die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer beschäftigen.

Voraussetzungen

Siehe inhaltliche Beschreibung.

Fristen

Für die Ausfertigung der Arbeitsbescheinigung ist keine gesetzliche Frist vorgegeben. Eine allenfalls vom AMS gesetzte Frist zur Übermittlung der Arbeitsbescheinigung muss beachtet werden.

Zuständige Stelle

Die Arbeitsbescheinigung richtet sich an die nach dem Wohnsitz der (ehemaligen) Dienstnehmerin/des (ehemaligen) Dienstnehmers zuständigen [regionalen Geschäftsstelle des AMS](#). Erhebt eine arbeitslose Person gegen eine Entscheidung der regionalen Geschäftsstelle Beschwerde, kann die Arbeitsbescheinigung auch von der nach dem Bundesland zuständigen [Landesgeschäftsstelle des AMS](#) oder vom Bundesverwaltungsgericht angefordert werden.

Verfahrensablauf

In der Regel benötigt das AMS keine Arbeitsbescheinigungen mehr, da es die erforderlichen Daten im Wege des Datenaustauschs mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern erhält. Wenn eine Dienstgeberin/ein Dienstgeber nicht mit Sozialversicherungsträgern in elektronischer Form kommuniziert und in Ausnahmefällen (beispielsweise Wechsel eines Lehrlings in ein Arbeiterinnen-/Arbeiter- bzw. Angestelltenverhältnis oder bei Grenzgängerinnen/Grenzgängern) ist die Ausstellung eine Arbeitsbescheinigung nach wie vor erforderlich. Dabei wendet sich das AMS von sich aus an die Dienstgeberin/den Dienstgeber.

Arbeitsbescheinigungen müssen daher – ausgenommen von Dienstgeberinnen/Dienstgebern, bei denen dem AMS mangels elektronischer Kommunikation keine Daten der Sozialversicherungsträger zur Verfügung stehen – nur mehr auf Anforderung des AMS ausgestellt werden.

Erforderliche Unterlagen

Es sind keine Unterlagen erforderlich.

Kosten

Es fallen keine Gebühren und Abgaben an.

Zusätzliche Informationen

Wer als Dienstgeberin/als Dienstgeber die Ausstellung der Arbeitsbescheinigung grundlos verweigert oder in dieser Bestätigung wissentlich unwahre Angaben macht, begeht eine Verwaltungsübertretung, die mit **Geldstrafe** von 200 Euro bis 2.000 Euro, im Wiederholungsfall von 400 Euro bis 4.000 Euro zu bestrafen ist.

Rechtsgrundlagen

- [§ 46](#) Abs 4 und [§ 71](#) Abs. 1 [Arbeitslosenversicherungsgesetz](#) (AIVG)
- [§§ 1 bis 3](#) der [Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales über die Arbeitsbescheinigung zur Geltendmachung von Arbeitslosengeld](#) (Arbeitsbescheinigungsverordnung - ABVO)

Experteninformation

Es steht keine Experteninformation zur Verfügung.

Zum Formular

[⇒ Arbeitsbescheinigung](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz