

Wie können Dienstverhältnisse beendet werden?

Im Vergleich Beamte und Vertragsbedienstete der Stadt Wien, sowie Angestellte der Friedhöfe Wien GmbH, die dem Kollektivvertrag der Wiener Stadtwerke unterliegen:

BEAMTE

Das Dienstverhältnis wird nach Dienstordnung 1994 aufgelöst:

1. Vom Gesetz wegen (DO § 33 Abs. 1),
2. durch Kündigung (DO § 72),
3. durch Austritt (DO § 73),
4. durch Entlassung (DO § 74),
5. durch Tod.

Kündigung

Die Gemeinde Wien kann durch Kündigung das Dienstverhältnis während der Probefrist auflösen.

Was ist die Probefrist?

Die Probefrist umfasst grundsätzlich die ersten 6 Dienstjahre ab Diensteintritt. Einzige Ausnahme, ich habe nach 6 Dienstjahren noch nicht das 26. Lebensjahr vollendet, dann verlängert sich meine Probefrist bis zum vollendeten 26. Lebensjahr.

Die Kündigungsfrist beträgt nach einer bei Zustellung des Bescheides erreichten Probefrist	
von weniger als einem Jahr	zwei Wochen,
ab einem Jahr	einen Monat,
ab drei Jahren	zwei Monate,
ab fünf Jahren	drei Monate.

Während der Kündigungsfrist dem/der Beamten auf sein/ihr Verlangen wöchentlich 8 Arbeitsstunden, im Fall einer Teilzeitbeschäftigung nur der dem Beschäftigungsausmaß entsprechende Stundenanteil, zum Aufsuchen eines neuen Dienstpostens freizugeben.

Austritt

Der/die Beamten kann schriftlich seinen/ihren Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären. Der Austritt wird mit Ablauf des Tages wirksam, den der/die Beamten bestimmt, frühestens jedoch mit Ablauf des Tages, an dem die Austrittserklärung beim Magistrat einlangt. Hat der/die Beamten keinen oder einen früheren Zeitpunkt bestimmt, so wird der Austritt mit Ablauf des Tages wirksam, an dem die Austrittserklärung beim Magistrat einlangt.

Der/die Beamten kann den Austritt spätestens einen Monat vor der Wirksamkeit widerrufen. Ein späterer Widerruf wird nur wirksam, wenn der Magistrat ausdrücklich zugestimmt hat.

Entlassung

Das Dienstverhältnis des Beamten, der Beamtin wird durch Entlassung aufgelöst

1. durch Verhängung der Disziplinarstrafe der Entlassung;

2. durch Verurteilung durch ein inländisches Gericht wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen, wenn
 - a) die verhängte Freiheitsstrafe ein Jahr übersteigt,
 - b) die nicht bedingt nachgesehene Freiheitsstrafe sechs Monate übersteigt oder
 - c) die Verurteilung ausschließlich oder auch wegen eines Vorsatzdelikts gemäß den §§ 92, 201 bis 217 und 312a erfolgt ist;
3. durch eine Verfügung gemäß § 10 Abs. 4 dritter Satz.

Erklärung zu Punkt 3

Bei Punkt 3 geht es um ein Verfahren bei ungenügender Dienstbeschreibung. Das heißt der allgemein zu erzielbare Arbeitserfolg wird nicht erreicht.

VERTRAGSBEDIENSTETE

Das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten endet durch

1. Tod
2. Durch Übernahme des Vertragsbediensteten in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien (**Pragmatisierung**).
3. Durch eine einvernehmliche Auflösung des Dienstvertrages.
4. Durch vorzeitige Auflösung des Dienstvertrages.
5. Durch eine Gerichtliche Verurteilung der/des Vertragsbediensteten.

Kündigung:

Das auf unbestimmte Zeit eingegangene Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil schriftlich gekündigt werden. **Ist die Dauer des Dienstverhältnisses kürzer bei Ausspruch der Kündigung als 3 Jahre kann die Dienstgeberin ohne Angabe eines Grundes kündigen.** Hat das Dienstverhältnis bei Ausspruch der Kündigung mindestens 3 Jahre gedauert, kann die Gemeinde nur unter Angabe eines Grundes kündigen.

Welche Gründe gibt es?

1. Der/die Vertragsbedienstete verletzt seine/ihre Dienstpflichten gröblich, sofern eine Entlassung nicht in Frage kommt.
2. Der/die Vertragsbedienstete ist für seine/ihre Erfüllung der Dienstpflichten gesundheitlich ungeeignet.
3. Der/die Vertragsbedienstete legen eine im Dienstvertrag vereinbarte Dienstprüfung nicht rechtzeitig oder nicht mit Erfolg ab.
4. Der/die Vertragsbedienstete wird handlungsunfähig.
5. Es erweist sich, dass das gegenwärtige oder frühere Verhalten der/des Vertragsbediensteten mit dem Ansehen oder den Interessen des Dienstes unvereinbar ist, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt.
6. Der/die Vertragsbedienstete erreicht nicht den allgemein erzielbaren Arbeitserfolg.
7. Zum Zeitpunkt der beabsichtigten Auflösung des Dienstverhältnisses hat der/die Vertragsbedienstete das 65. Lebensjahr bereits vollendet.
8. Eine Änderung des Arbeitsumfanges, der Arbeitsbedingungen oder die Organisation des Dienstes macht die Kündigung notwendig.

Hat das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt der beabsichtigten Auflösung mindestens 10 Jahre gedauert und hat der/die Vertragsbedienstete zu diesem Zeitpunkt das 50. Lebensjahr bereits vollendet, so ist eine Kündigung nach dem in Punkt 8 angeführten Gründen unzulässig.

Kündigungsfrist

Die Kündigungsfrist beträgt für beide Vertragsteile nach einer bei Ausspruch der Kündigung erreichten Dienstzeit, siehe nachstehend im Kästchen.

Das Dienstverhältnis war kürzer als 6 Monate	Dauer der Kündigungsfrist 1 Woche
Das Dienstverhältnis dauerte mindestens 6 Monate	Dauer der Kündigungsfrist 2 Wochen
Das Dienstverhältnis dauerte mindestens 1 Jahr	Dauer der Kündigungsfrist 1 Monat
Das Dienstverhältnis dauerte mindestens 2 Jahre	Dauer der Kündigungsfrist 2 Monate
Das Dienstverhältnis dauerte mindestens 5 Jahre	Dauer der Kündigungsfrist 3 Monate
Das Dienstverhältnis dauerte mindestens 10 Jahre	Dauer der Kündigungsfrist 4 Monate
Das Dienstverhältnis dauerte mindestens 15 Jahre	Dauer der Kündigungsfrist 5 Monate

Einvernehmliche Auflösung

Das Dienstverhältnis kann jederzeit einvernehmlich aufgelöst werden.

Unterliegt der oder die Vertragsbedienstete zum Zeitpunkt einer einvernehmlichen Auflösung, einem besonderem Kündigungsschutz (z.B. Mutterschutz, Präsenzdienst, Elternkarenz oder begünstigter Behinderung etc.). So kann nur schriftlich einvernehmlich aufgelöst werden und der oder die Vertragsbedienstete muss nachweislich über ihren/seinen Rechtsstatus bzw. über die Rechtsfolgen der einvernehmlichen Dienstauflösung aufgeklärt werden.

Vorzeitige Auflösung

Eine vorzeitige Auflösung des Dienstvertrages nach § 45 der Vertragsbedienstetenordnung durch die ArbeitgeberIn ist eine Entlassung. Wird die vorzeitige Auflösung durch den oder die MitarbeiterIn betrieben ist es ein berechtigter Austritt. **Diese Form der Auflösung ist unmittelbar und sofort ohne Kündigungsfrist.**

Entlassungsgründe der/des Dienstgebers sind:

1. Es stellt sich nachträglich heraus, dass der/die Vertragsbedienstete die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen hat, die seine/ihre Aufnahme ausgeschlossen hätten.
2. Der/die Vertragsbedienstete macht sich einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflichten oder einer Handlung oder einer Unterlassung schuldig, die ihn/sie des Vertrauens der Gemeinde unwürdig erscheinen lässt, insbesondere wenn er oder sie sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte, Mitarbeiter, Parteien oder Kunden zuschulden kommen lässt oder wenn er/sie gegen das Verbot der Geschenkannahme verstößt.
3. Der/die Vertragsbedienstete vernachlässigt seinen/ihren Dienst in wesentlichen Dingen erheblich oder der/die Vertragsbedienstete unterlässt ohne einen wichtigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung.
4. Der/die Vertragsbedienstete weigert sich, seinen/ihren Dienstverrichtungen ordnungsgemäß zu versehen oder sich den Weisungen seiner/ihrer Vorgesetzten zu fügen.
5. Der/die Vertragsbedienstete betreibt eine Nebenbeschäftigung, die ihn/sie an der vollständigen oder genauen Erfüllung seiner/ihrer Dienstpflichten hindert oder ihrer Natur nach die volle Unbefangenheit im Dienst beeinträchtigen kann. Sofern er/sie diese Beschäftigung trotz Aufforderung nicht aufgibt.

Berechtigter Austrittsgrund eines/r Vertragsbediensteten:

Ein wichtiger Grund, der des/die Vertragsbedienstete zum Austritt berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn der/die Vertragsbedienstete zur Dienstleistung unfähig wird oder die Dienstleistung ohne Schaden für seine/ihre Gesundheit nicht mehr fortsetzen kann.

Anfechtung von Kündigung oder Entlassung!

Eine Kündigung oder eine Entlassung ist innerhalb von 4 Wochen nach Beendigung des Dienstverhältnisses beim Arbeits- und Sozialgericht anzufechten.

Gerichtliche Verurteilung:

Das Dienstverhältnis des/der Vertragsbediensteten endet durch Verurteilung eines inländischen Gerichts wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen, wenn

1. Die verhängte Freiheitsstrafe ein Jahr übersteigt,
2. Die nicht bedingt nachgesehene Freiheitsstrafe sechs Monate übersteigt oder
3. Die Verurteilung ausschließlich oder auch wegen eines Vorsatzdelikts gemäß den §§ 92, 201 bis 217 und 312a StGb erfolgt ist.

Dienstzeugnis:

Beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis ist dem/der Vertragsbediensteten ein Zeugnis über die Dauer des Dienstverhältnisses und die Art der Dienstleistung auf Kosten der Gemeinde auszustellen.

dem Kollektivvertrag der Wiener Stadtwerke Zugeordnete, also Privatangestellte

MitarbeiterInnen, die seit dem 1.2.2008 bei der Friedhöfe Wien GmbH aufgenommen wurden, sind Privatangestellte und unterliegen dem Kollektivvertrag der Wiener Stadtwerke.

Beendigungsarten sind:

Lösung in der Probezeit

Fristablauf

Einvernehmliche Lösung

Kündigung

Entlassung und Austritt

Lösung in der Probezeit

Eine Probezeit gilt nur, wenn Sie sie mit ihrer ArbeitgeberIn vereinbart haben oder im Kollektivvertrag vorgesehen sind. Dies trifft auf den KV der Wiener Stadtwerke zu.

In der Probezeit darf sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerseite jederzeit ein Arbeitsverhältnis beenden. Fristen und Termine müssen nicht eingehalten werden. Auch muss für die Beendigung kein Grund angegeben werden.

Wie lange darf die Probezeit dauern?

Maximal 1 Monat, bei Lehrlingen 3 Monate.

Fristablauf

Ein Arbeitsverhältnis ist nur dann befristet, wenn der/die Betroffene mit ihrer/seiner ArbeitgeberIn eine Befristung vereinbart. Wenn das Arbeitsverhältnis befristet ist, endet es automatisch mit Ende der Befristung.

Die Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist grundsätzlich nicht möglich. Eine einvernehmliche Lösung, eine Entlassung oder ein Austritt ist aber auch während einer Befristung möglich.

Einvernehmliche Lösung

Bei einer einvernehmlichen Lösung wird gemeinsam zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberIn ein Beendigungsdatum vereinbart. Solche Vereinbarungen sind immer schriftlich abzuschließen. Mündliche Vereinbarungen sind nur schwer nachweisbar.

Ist die Arbeitnehmerin schwanger, der Arbeitnehmer im Präsenzdienst oder Zivildienst oder die ArbeitnehmerIn im Ausbildungsdienst gibt es für die Betroffenen Schutzvorschriften. Das gleiche gilt für Lehrlinge.

Wendet Euch daher entweder an den Betriebsrat, die Hauptgruppe 3, die Gewerkschaft oder an die Arbeiterkammer.

Kündigung

Kündigung ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung, die nicht der Zustimmung des/der Anderen bedarf. Das bedeutet: Die Kündigung wird erst wirksam wenn diese dem/der ArbeitnehmerIn ordnungsgemäß zugestellt wird.

Was bedeutet Kündigungstermin und Kündigungsfrist?

Der **Kündigungstermin** ist der Tag an dem das Arbeitsverhältnis endet. Das kann irgendein Monatsletzter sein aber auch das Ende einer Kalenderwoche

Die **Kündigungsfrist** beginnt zu laufen ab Ausspruch der Kündigung, entweder ab darauffolgenden Wochenbeginn oder dem nächsten Monatsbeginn.

Kündigungsfristen:

Die Kündigungsfrist dauert bis zur Vollendung des 2. Dienstjahres	6 Wochen.
Die Kündigungsfrist dauert nach dem vollendeten 2. Dienstjahr	2 Monate
Die Kündigungsfrist dauert nach dem vollendeten 5. Dienstjahr	3 Monate
Die Kündigungsfrist dauert nach dem vollendeten 15. Dienstjahr	4 Monate
Die Kündigungsfrist dauert nach dem vollendeten 25. Dienstjahr	5 Monate

Entlassung und Austritt

Was ist der Unterschied zwischen einer Entlassung und einem Austritt?

Bei einer **Entlassung** löst der /die ArbeitgeberIn das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grund. Bei einem **Austritt** löst der/die ArbeitnehmerIn das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grund.

In beiden Fällen endet das Arbeitsverhältnis, sobald die Entlassung oder der Austritt gegenüber der anderen Vertragsseite ausgesprochen wird. Es gibt weder formale Vorgaben noch Fristen oder Termine.

Wann sind eine Entlassung und ein Austritt berechtigt oder wann sind diese unberechtigt?

Im Arbeitsrecht sind bestimmte Entlassungsgründe bzw. Austrittsgründe genannt. Trifft einer dieser Gründe zu, dann ist die Entlassung bzw. der Austritt gerechtfertigt. Wenn nicht, ist die Entlassung oder der Austritt unberechtigt.

Beispiele für Entlassungsgründe sind:

Verstoß gegen Konkurrenzverbot, Diebstahl, Betrug, oder gröblichster Verstoß gegen die Dienstpflichten.

Beispiele für Austrittsgründe sind:

Entgeltvorenthaltung oder bei weiterer gleichbleibender Tätigkeit im Betrieb eine dadurch entstehende hochgradige Gesundheitsgefährdung.

ACHTUNG:

Auch ein nicht gerechtfertigter Austritt oder eine nicht gerechtfertigte Entlassung beendet das Arbeitsverhältnis sofort. Daher sich unbedingt stets rechtlich beraten lassen, von Betriebsrat, Hauptgruppe 3, der Gewerkschaft oder der Arbeiterkammer.

WICHTIG:

Rechtzeitig prüfen lassen damit keine Ansprüche verloren gehen. Werden Fristen versäumt, sind auch alle Ansprüche hinfällig.

Anfechtung von Beendigungserklärung in Summe von Kündigungen oder Entlassungen gemäß § 105 und § 106 ArbVG (Arbeitsverfassungsgesetz)

Ist der/die ArbeitnehmerIn gekündigt worden, kann dieser/diese unter bestimmten Voraussetzungen bei Gericht klagen. Gewinnt der/die ArbeitnehmerIn den Prozess, muss der/die ArbeitgeberIn den oder die ArbeitnehmerIn weiter beschäftigen. Doch Achtung die Fristen sind sehr kurz.

Wann kann angefochten werden.

War die Kündigung oder Entlassung sozialwidrig, kann sie durch eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden.

Voraussetzung: Sie arbeiten seit mindestens 6 Monaten in einem betriebsratspflichtigen Betrieb.

Ebenso können Kündigungen aus vom Gesetz missbilligten Motiven angefochten werden. Das ist die so genannte Motivkündigung. Bei dieser Art der Anfechtung einer Kündigung kann ich auch kürzer als 6 Monate im Betrieb beschäftigt sein

Missbilligte Motive sind z.B. die Tätigkeit in einer Gewerkschaft oder die Einberufung einer Betriebsversammlung und dergleichen mehr.

Wann ist ein Betrieb betriebsratspflichtig?

Wenn dauernd mindestens 5 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind. Dies trifft auf die Friedhöfe Wien GmbH zu!

Wann ist eine Kündigung sozialwidrig?

Wenn wesentliche Interessen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers beeinträchtigt sind.

Das Gericht prüft die gesamte wirtschaftliche und soziale Lage des/der Betroffenen und seiner oder ihrer Familie.

ZUM BEISPIEL:

Lebenshaltungskosten, Vermögen, Schulden, Unterhaltspflichten und die voraussichtliche Dauer der Arbeitslosigkeit.

Eine Kündigung ist jedoch nicht sozialwidrig – auch wenn wesentliche Interessen von der/dem ArbeitnehmerIn beeinträchtigt sind – falls

- Umstände in Person der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers vorliegen, die betriebliche Interessen beeinträchtigen, z.B. wenn erhebliche Pflichtverletzungen durch den oder die ArbeitnehmerIn begangen wurden, **oder**
- Betriebliche Erfordernisse deren Weiterbeschäftigung entgegenstehen, z.B. Auftragsrückgänge.

WICHTIG:

Für Anfechtungsklagen gelten sehr kurze Fristen. Die Klage muss in den meisten Fällen binnen 2 Wochen, in manchen Fällen sogar innerhalb einer Woche, beim Gericht eingebracht werden!

Daher sollen sich Betroffene sofort nach Erhalt ihrer Kündigung beim Betriebsrat melden. Dieser klärt dann schnellstens mit der Hauptgruppe 3 und der Rechtsabteilung der Gewerkschaft Younion_Die Daseinsgewerkschaft, ob eine Anfechtung möglich bzw., erfolgversprechend ist.

Der oder die MitarbeiterIn ist ohne wichtigen Grund entlassen worden!

Dann kann in diesem Fall die Entlassung unter denselben Voraussetzungen beim Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden, wie eine Kündigung.