

KÜNDIGUNG

Welche Möglichkeiten habe ich, mein Dienstverhältnis zu beenden?

- einverständliche Lösung
- Kündigung (Kündigungsfrist)
- vorzeitige Auflösung = Austritt

Welche Pflichten habe ich, wenn ich mein Dienstverhältnis beende?

Im Fall einer einverständlichen Lösung alles einzuhalten, was vereinbart worden ist. Im Fall einer Kündigung die Kündigungsfrist einzuhalten, im Fall einer vorzeitigen Auflösung den Grund des sofortigen Austritts darzulegen (?)

VBG § 34 Abs. 5

Ein wichtiger Grund, der den Dienstnehmer zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses (Austritt) berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn der Vertragsbedienstete zur Dienstleistung unfähig wird oder die Dienstleistung ohne Schaden für seine Gesundheit nicht mehr fortsetzen kann.

<http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40133894/NOR40133894.html>

Welche Kündigungsfrist habe ich einzuhalten?

Das richtet sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses.

VBG § 33

Die Kündigungsfrist beträgt für beide Teile nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von weniger als 6 Monaten 1 Woche,

6 Monaten 2 Wochen,

1 Jahr 1 Monat,

2 Jahren 2 Monate,

5 Jahren 3 Monate,

10 Jahren 4 Monate,

15 Jahren 5 Monate.

<http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR12108372/NOR12108372.html>

Welche Rechte habe ich, wenn ich mein Dienstverhältnis beende?

In jedem Fall Anspruch auf ein korrektes Dienstzeugnis.

Anspruch auf eine Abfertigung besteht im Fall einer einverständlichen Lösung nur wenn dies Bezahlung vereinbart wurde (Ausnahme: Pensionierung, Eheschließung, Geburt eines Kindes) – oder im Fall einer Änderungskündigung:

GVBG § 46c Abs. 10

Das Beschäftigungsausmaß kann vom Dienstgeber herabgesetzt werden, wenn sich der Arbeitsumfang nicht nur vorübergehend wesentlich ändert. Kündigt der Musikschullehrer aus diesem Grund, so gilt diese Kündigung als durch den Dienstgeber wegen Änderung des Arbeitsumfanges erfolgt.

http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/LrNo/LRNI_2012017/LRNI_2012017.html

Bekomme ich auch eine Abfertigung, wenn ich selbst kündige?

Nein, nur nach der „Abfertigung Neu“ bei Dienstverhältnissen, die ab dem 1. Jänner 2003 eingegangen worden sind. Bei älteren Dienstverhältnissen besteht ein Abfertigungsanspruch bei Selbstkündigung nur wegen Pensionierung, Eheschließung oder Geburt eines Kindes (Achtung: Fristen bei Eheschließung und Geburt) und bei einer Kündigung aufgrund einer Änderung des Arbeitsumfangs.

VBG § 84 Abs. 2

Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht,

1. wenn das Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen wurde (§ 4 Abs. 3) und durch Zeitablauf geendet hat, es sei denn, dass es sich um ein Dienstverhältnis zu Vertretungszwecken handelt;

2. wenn das Dienstverhältnis vom Dienstgeber nach § 32 Abs. 2 Z 1, 3 oder 6 gekündigt wurde;

3. wenn das Dienstverhältnis vom Dienstnehmer gekündigt wurde;

4. wenn den Dienstnehmer ein Verschulden an der Entlassung (§ 34 Abs. 2) trifft;

5. wenn der Dienstnehmer gemäß § 34 Abs. 3 oder 4 entlassen wurde;
6. wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt (§ 34 Abs. 5);
7. wenn das Dienstverhältnis einverständlich aufgelöst wird und keine Vereinbarung über die Abfertigung zustande kommt;
8. wenn das Dienstverhältnis gemäß § 30 Abs. 1 Z 3,4 oder 7 endet.

<http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40134014/NOR40134014.html>

Informationen der Arbeiterkammer zu Abfertigung Neu:

<http://www.arbeiterkammer.at/online/abfertigung-neu-39067.html>

Wie hoch ist die Abfertigung?

Das hängt von der Dauer des Dienstverhältnisses ab.

VBG § 84 Abs. 4

Die Abfertigung beträgt nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von

3 Jahren das Zweifache,

5 Jahren das Dreifache,

10 Jahren das Vierfache,

15 Jahren das Sechsfache,

20 Jahren das Neunfache,

25 Jahren das Zwölffache

des dem Vertragsbediensteten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses

gebührenden Monatsentgeltes und der Kinderzulage.

<http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40134014/NOR40134014.html>

Abfertigung neu

GVBG § 40 Mitarbeitervorsorge

Der 1. Teil des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) ist mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

1. Entgelt im Sinne des § 6 Abs. 1 bis 4 BMSVG ist der Monatsbezug gemäß § 7 Abs. 2 sowie allfällige Sonderzahlungen gemäß § 7 Abs. 3.
2. Die Auswahl der Betrieblichen Vorsorgekasse hat durch den Gemeinderat zu erfolgen.
3. § 1, § 5, § 6 Abs. 2, 3 und 5, § 7 Abs. 5 bis 7, § 8, § 9 Abs. 1, § 10 und § 11 Abs. 4 BMSVG sind nicht anzuwenden.

Was muss ein korrektes Dienstzeugnis enthalten und was darf es nicht enthalten?

Ein einfaches Dienstzeugnis hat allgemeine Angaben zur Person des Arbeitnehmers, die genaue Bezeichnung des Arbeitgebers, die Dauer des Dienstverhältnisses sowie die Art der Tätigkeit zu enthalten. Ein Dienstzeugnis darf nichts enthalten, das dem Arbeitnehmer das Erlangen einer neuen Stelle erschwert. Vorsicht: Es gibt Formulierungen, die zwar positiv klingen, aber negative Botschaften enthalten, die von einschlägigen personalbearbeitenden Stellen verstanden werden.

VBG § 31

Beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis ist dem Vertragsbediensteten ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und die Art seiner Dienstleistung auszustellen.

<http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR12094513/NOR12094513.html>

Nähere Informationen und Musterzeugnisse der Arbeiterkammer:

<http://www.arbeiterkammer.at/online/dienstzeugnis-945.html>

Welche Möglichkeiten hat mein Dienstgeber, mein Dienstverhältnis zu beenden?

- *einverständliche Lösung*

- *Kündigung (Kündigungsfrist) – schriftlich und unter Angabe des Grundes sh. VBG § 32*

- *vorzeitige Auflösung = Entlassung – nur aus wichtigen Gründen sh. VBG § 34*

VBG § 30 Abs. 3

Eine entgegen den Vorschriften des § 32 ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam. Eine entgegen den Vorschriften des § 34 ausgesprochene Entlassung gilt als Kündigung, wenn der angeführte Auflösungsgrund einen Kündigungsgrund im Sinne des § 32 Abs. 2 oder 4 darstellt; liegt auch kein Kündigungsgrund vor, so ist die ausgesprochene Entlassung rechtsunwirksam.

<http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40137677/NOR40137677.html>

Aus welchen Gründen kann mich mein Dienstgeber kündigen?

VBG § 32 Abs. 2

Ein Grund, der den Dienstgeber nach Ablauf der im Abs. 1 genannten Frist zur Kündigung berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn der Vertragsbedienstete

1. seine Dienstpflicht gröblich verletzt, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt,
2. sich für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben als gesundheitlich ungeeignet erweist,
3. den im allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg trotz Ermahnungen nicht erreicht, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt,
4. aus Gründen, die er zu vertreten hat oder die in seiner Person gelegen sind,
 - a) eine Grundausbildung nach § 67 nicht innerhalb der im § 66 Abs. 2 vorgesehenen Dauer der Ausbildungsphase erfolgreich absolviert oder
 - b) eine im Dienstvertrag vereinbarte Fachprüfung nicht rechtzeitig und mit Erfolg ablegt oder
 - c) eine sonstige durch Ausbildungsvorschriften vorgesehene dienstliche Ausbildung nicht innerhalb einer gesetzten Frist absolviert,
5. handlungsunfähig wird,
6. ein Verhalten setzt oder gesetzt hat, das nicht geeignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben aufrechtzuerhalten, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt,

<http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40078395/NOR40078395.html>

Aus welchen Gründen kann mich mein Dienstgeber entlassen?

VBG § 34 Abs. 2

Ein wichtiger Grund, der den Dienstgeber zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses (Entlassung) berechtigt, liegt insbesondere vor,

- a) wenn sich nachträglich herausstellt, dass der Vertragsbedienstete die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen hat, die seine Aufnahme nach den Bestimmungen dieses Gesetzes oder anderer Vorschriften ausgeschlossen hätten;
- b) wenn der Vertragsbedienstete sich einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflichten oder einer Handlung oder einer Unterlassung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen lässt, insbesondere wenn er sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder Mitbedienstete zuschulden kommen lässt oder wenn er sich in seiner dienstlichen Tätigkeit oder im Zusammenhang damit von dritten Personen Vorteile zuwenden lässt;
- c) wenn der Vertragsbedienstete seinen Dienst in wesentlichen Belangen erheblich vernachlässigt oder ohne einen wichtigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt;
- d) wenn der Vertragsbedienstete sich weigert, seine Dienstverrichtungen ordnungsgemäß zu versehen oder sich dienstlichen Anordnungen seiner Vorgesetzten zu fügen;
- e) wenn der Vertragsbedienstete eine Nebenbeschäftigung betreibt, die dem Anstand widerspricht oder die ihn an der vollständigen oder genauen Erfüllung seiner Dienstpflichten hindert und er diese Beschäftigung trotz Aufforderung nicht aufgibt;
- f) wenn der Vertragsbedienstete sich eine im § 27g Abs. 2 angeführte Bescheinigung arglistig beschafft oder missbräuchlich verwendet.

<http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40133894/NOR40133894.html>

Können Personalvertreter gekündigt werden?

Nein, Personalvertretern darf aus der Ausübung ihrer Interessensvertretungstätigkeit kein Nachteil erwachsen, sie dürfen nicht gekündigt werden, und ihnen dürfen auch ohne ihre Zustimmung keine Stunden weggenommen werden.

NÖ Gemeinde-Personalvertretungsgesetz

§ 22 Besonderer Schutz der Personalvertreter

(1) Ein Personalvertreter darf während der Dauer seiner Funktion nur mit eigener Zustimmung und mit Zustimmung des Ausschusses zu einer anderen Dienststelle

versetzt oder einer anderen Dienststelle zugeteilt werden, es sei denn, er hätte die Versetzung der Dienstzuteilung selbst beantragt. Auf einem zugelassenen Wahlvorschlag aufscheinende Wahlwerber dürfen bis zum Wahltage nur mit ihrer Zustimmung versetzt oder dienstzugeteilt werden. Dienstrechtliche Vorschriften zum Schutz vor Versetzungen (Dienstzuteilungen) bleiben unberührt.

(2) Ein Vertragsbediensteter als Personalvertreter (Mitglied eines Wahlausschusses) darf ferner nur mit Zustimmung des Personalvertreterausschusses, dem er (es) angehört, gekündigt oder entlassen werden, es sei denn, auf den Vertragsbediensteten trifft der Kündigungsgrund der Erreichung der Altersgrenze bzw. Dienstunfähigkeit zu.

§ 24 Schutz der Rechte der Bediensteten

Die Bediensteten dürfen in der Ausübung ihrer Rechte in der Bedienstetenversammlung in der Wahlwerbung sowie in ihrem aktiven und passiven Wahlrecht zu den Organen der Personalvertretung nicht eingeschränkt und wegen Ausübung dieser Rechte bzw. Tätigkeiten dienstlich nicht benachteiligt werden.

http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/LrNo/LRNI_2011070/LRNI_2011070.html

Können Musikschullehrer über 50 und mit mehr als 10 Dienstjahren gekündigt werden?

Ja, wenn einer der im Gesetz genannten Gründe – mit Ausnahme einer Kündigung wegen Änderung der Organisation oder des Arbeitsumfanges – zutrifft.

VBG § 32 Abs. 4

Der Dienstgeber kann das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten auch wegen einer Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen kündigen, wenn eine Weiterbeschäftigung in einer seiner Einstufung entsprechenden Verwendung im Versetzungsbereich seiner Personalstelle nicht möglich ist, es sei denn, die Kündigungsfrist würde in einem Zeitpunkt enden, in dem er das 50. Lebensjahr vollendet und bereits zehn Jahre in diesem Dienstverhältnis zugebracht hat.

<http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40078395/NOR40078395.html>

GVBG § 46c Abs. 10

Bei Auflösung der Musikschule kann eine Kündigung durch den Dienstgeber auch dann erfolgen, wenn das Dienstverhältnis des Musikschullehrers durch die Kündigung in einem Zeitpunkt enden würde, in dem er das 50. Lebensjahr vollendet und bereits 10 Jahre in diesem Dienstverhältnis zugebracht hat.

http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/LrNo/LRNI_2012017/LRNI_2012017.html

Kann ein befristetes Dienstverhältnis einseitig gekündigt werden?

Nein, es kann nur durch einverständliche oder vorzeitige Auflösung (Entlassung, Austritt) beendet werden.

VBG § 30 Abs. 1

Das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten endet

8. - wenn das Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen worden ist - mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde, oder mit dem Abschluss der Arbeit, auf die es abgestellt war

<http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40137677/NOR40137677.html>

VBG § 34. Abs. 1

Das Dienstverhältnis kann, wenn es für bestimmte Zeit eingegangen wurde (§ 4 Abs. 3), vor Ablauf dieser Zeit, sonst aber ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von jedem Teil aus wichtigen Gründen gelöst werden.

<http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40133894/NOR40133894.html>

Gibt es bei einer einverständlichen Lösung Abfertigungsansprüche oder Kündigungsfristen einzuhalten?

Nein, für einverständliche Lösungen gibt es keine Vorgaben, sondern alle Termine und allfällige Abfertigungszahlungen sowie deren Höhe werden einvernehmlich vereinbart, sodass beide Vertragspartner damit einverstanden sind.

Wann beginnt das gesetzliche Pensionsalter, und welche Möglichkeiten gibt es, davor in Pension zu gehen bzw. danach weiterzuarbeiten?

Gesetzliches Pensionsalter ist für Männer 65, für Frauen 60; für Frauen wird ab 2024 das Pensionsalter stufenweise auf 65 angehoben.

Vorher gibt es die Möglichkeit der Pension wegen Dienstunfähigkeit, Korridor pension, "Hacklerpension", Schwerarbeitspension und vorzeitiger Alterspension im Übergangsrecht.

Wenn ein Dienstnehmer nicht von selber in Pension geht, kann er dann gekündigt werden?

Ja, wenn er das gesetzliche Pensionsalter erreicht hat und Pension bezahlt bekommt bzw. einen Anspruch auf eine Pension hätte, kann der Dienstnehmer gekündigt werden.

VBG § 32 Abs. 2

Ein Grund, der den Dienstgeber nach Ablauf der im Abs. 1 genannten Frist zur Kündigung berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn der Vertragsbedienstete

7. vor dem Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses das für Leistungen aus dem Versicherungsfall des Alters in der gesetzlichen Pensionsversicherung vorgeschriebene Anfallsalter erreicht hat,

8. das 65. Lebensjahr vollendet hat, und einen Anspruch auf einen Ruhegenuss aus einem öffentlichen Dienstverhältnis hat oder mit Erfolg geltend machen kann.

<http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40078395/NOR40078395.html>

Haben im Fall der Zusammenlegung verschiedener Musikschulen und Gründung eines Musikschulverbands die Lehrer der einzelnen Musikschulen Anspruch auf Fortsetzung ihrer Anstellung und allfällige Ansprüche aufgrund der Beendigung ihrer bisherigen Beschäftigungsverhältnisse?

Bei einem Betriebsübergang müssen alle Arbeitnehmer vom neuen Dienstgeber übernommen werden, als würde ein ununterbrochenes Dienstverhältnis vorliegen. Da die Lehrkräfte nicht gekündigt und neu eingestellt werden, sondern ihr Beschäftigungsverhältnis mit den neuen Dienstgeber weiterläuft, bestehen daher auch keine Abfertigungs- oder sonstigen Beendigungsansprüche auf Dienstnehmerseite. Die Dienstnehmer sind mit „allen Rechten und Pflichten“ vom neuen Dienstgeber zu übernehmen.

Generelle Information der Arbeiterkammer zum Betriebsübergang:

http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d141/Betriebsuebergang_2012.pdf