



VESTERLING

KÜNDIGUNGSTIPPS



Sie möchten als Arbeitnehmer Ihren Arbeitsvertrag beenden?

Nachfolgend haben wir für Sie einige Tipps für die wirksame Kündigung zusammengefasst.

(Gültigkeitsbereich: Deutschland; gesonderte Regelungen für Österreich finden Sie am Ende des Dokuments.)¹

So verfassen Sie die Kündigung:

- Die Kündigung bedarf der Schriftform und muss im Original vorgelegt werden. Andere Formen der Kündigung, etwa mündlich, per E-Mail, Fax, Kopie oder SMS sind nicht rechtswirksam.^{2/3}
- Betiteln Sie das Schreiben als Kündigung, damit dem Arbeitgeber sofort klar wird, worum es geht.
- Halten Sie die Kündigung knapp und höflich.
- Die Kündigung ist eigenhändig zu unterzeichnen sowie mit Ort, Datum und Adresskopf zu versehen.
- Das Kündigungsschreiben muss die vollständige Anschrift des Absenders und des Empfängers enthalten.
- Ein Kündigungsgrund ist in der Regel nicht erforderlich. Fügen Sie einen Kündigungsgrund an, falls Ihr Arbeitsvertrag dies verlangt (Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, einzelvertragliche Vereinbarungen).

Die folgenden Formulierungen sind für die Kündigung geeignet:

- „Hiermit kündige ich das bestehende Arbeitsverhältnis vom ...ordentlich und fristgerecht zum...“⁴
- „Bestätigen Sie mir bitte den Erhalt der Kündigung und das Aufhebungsdatum des Arbeitsvertrages schriftlich.“
- „Ich bitte Sie, mir meine Arbeitspapiere sowie ein qualifiziertes Arbeitszeugnis an die oben aufgeführte Adresse zu senden.“
- „Ich bedanke mich für die angenehme Zusammenarbeit und wünsche Ihnen und Ihrem Unternehmen weiterhin viel Erfolg.“

¹ Wir machen darauf aufmerksam, dass unser Angebot lediglich dem unverbindlichen Informationszweck dient und keine Rechtsberatung im eigentlichen Sinne darstellt. Der Inhalt dieses Angebots kann und soll eine individuelle und verbindliche Rechtsberatung nicht ersetzen. Insofern verstehen sich alle angebotenen Informationen ohne Gewähr auf Richtigkeit und Vollständigkeit.

² Gesonderte Regelungen in Österreich (siehe Anhang)

³ § 623 BGB

Kündigen Sie fristgerecht:

- Die Kündigung ist erst ab dem Zeitpunkt gültig, sobald sie dem Arbeitgeber übergeben wird oder bei ihm eintrifft.
- Beachten Sie die Fristen in Ihrem Arbeitsvertrag oder im geltenden Tarifvertrag.
- Ist in Ihrem Arbeitsvertrag nichts Gegenteiliges vermerkt, so beträgt für Sie als Arbeitnehmer/in die gesetzliche Kündigungsfrist 4 Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats.^{4/5}
- Für die Probezeit gilt die im Vertrag vereinbarte Kündigungsfrist.
- Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.⁶
- Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des vereinbarten Zeitraums. Eine Kündigung ist hierfür nicht erforderlich.
- Eine außerordentliche, fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer ist dann möglich, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Das heißt, wenn Tatsachen vorliegen, die unter Berücksichtigung aller Umstände und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile dem Kündigenden die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses unzumutbar machen.⁷ Die außerordentliche Kündigung muss innerhalb einer Ausschlussfrist von 2 Wochen erklärt werden.⁸

Lassen Sie sich die Kündigung bestätigen

- Übergeben Sie die Kündigung persönlich bei Ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung. Zudem lassen Sie sich den Erhalt auf einem Duplikat mit Datum bescheinigen. Der Arbeitgeber muss mit vollem Namen unterzeichnen. Lesbar muss der Name allerdings nicht sein. Sollte der Arbeitgeber nicht unterzeichnen, so ist die Anwesenheit eines Zeugen ratsam.
- Die Kündigung kann dem Arbeitgeber auch per Kurier, Einschreiben mit Rückschein oder Postzustellungsurkunde zugesandt werden. Beachten Sie beim Einschreiben, dass die Kündigung bei der Postfiliale gegebenenfalls auch gelagert werden und der Empfänger die Lagerfrist voll ausschöpfen kann.
- Eine Übergabe der Kündigung durch einen Vertreter ist gleichfalls möglich, wenn der Kündigung eine Originalvollmacht beigefügt wird, die den Vertreter zur Kündigung berechtigt.
- Fordern Sie mit Ihrer Kündigung gleichzeitig Ihr Arbeitszeugnis über das Dienstverhältnis, dessen Dauer sowie die Leistungen und die Führung im Dienst ein. Arbeitnehmer haben einen Rechtsanspruch auf das Arbeitszeugnis.⁹

⁴ Gesonderte Regelungen in Österreich (siehe Anhang)

⁵ § 622 Abs. 1 BGB

⁶ § 622 Abs. 6 BGB

⁷ § 626 Abs. 1 BGB

⁸ § 626 Abs. 2 BGB

⁹ § 630 BGB

Urlaubsanspruch und Arbeitsentgelt:

- Vergessen Sie nicht, sich die verbleibenden Tage Ihres Jahresurlaubs anrechnen zu lassen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Ihnen eine Urlaubsbescheinigung auszustellen.
- Der Anspruch auf ein Arbeitsentgelt nach der Kündigung besteht auch dann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bis zum Kündigungstermin freistellt.
- Lassen Sie sich einen Ausdruck des Lohnsteuernachweises geben.
- Lassen Sie sich gegebenenfalls eine Bescheinigung ausstellen, dass Ihr Gehalt in den letzten 3 Jahren vor dem Ausscheiden über der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenkasse lag.

In aller Regel wird der Arbeitgeber darauf hinweisen, dass sich der Arbeitnehmer spätestens drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden muss.

Gesonderte Regelungen für Österreich:

In Österreich kann die Kündigung auch mündlich erfolgen, sofern im Arbeitsvertrag nicht anders geregelt. Wir raten Ihnen jedoch zur Schriftform, um ausreichende Rechtssicherheit zu erhalten.

Die gesetzlichen Kündigungsfristen in Österreich betragen:

- Bei Angestellten:
 - Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung von Kündigungsfristen und -terminen gelöst werden.
 - Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer einmonatigen Frist zum letzten Tag jedes Kalendermonats kündigen. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden; doch darf die vom Dienstgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein als die mit dem Angestellten vereinbarte Kündigungsfrist.¹⁰
 - Beträgt die Arbeitszeit von Angestellten weniger als ein Fünftel der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit, so gilt eine 14-tägige Kündigungsfrist, sofern nichts anderes vereinbart ist.
 - Ist das Dienstverhältnis nur für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfes vereinbart, so kann es während des ersten Monats von beiden Teilen jederzeit gelöst werden.
- Bei Arbeitern gelten die Kündigungsfristen und -termine der jeweiligen Kollektivverträge. Im Zweifelsfall gibt die Arbeiterkammer Auskunft über Kündigungsfristen und -termine.

Möchten Sie zu dieser Checkliste Anmerkungen machen? Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldung!

Sie wollen Ihre Karriere bestmöglich planen oder Ihre Bewerbungsunterlagen optimieren lassen?

Nutzen Sie unsere Career Services: www.vesterling.com/career-services

¹⁰ § 20 Abs 4 AngG