



HAIDER | OBEREDER | PILZ
RECHTSANWÄLT:INNEN

Kündigung befristeter Arbeitsverhältnisse. Grundlagen und aktuelle Judikatur

RA Dr. Michael Haider

1. Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses mit Fristablauf

- 1.1. Vereinbarung des Fristablaufs
- 1.2. Nichtverlängerungserklärungen

2. Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses vor Fristablauf

- 2.1. Zulässige Beendigungsarten
- 2.2. Sonderfall: Kündigung

3. Kündigungsvereinbarungen bei befristeten Arbeitsverhältnissen

- 3.1. Erforderliche formale Kriterien
- 3.2. Erforderliche inhaltliche Kriterien
- 3.3. Folgen einer rechtswidrigen Vereinbarung

Beendigung mit Fristablauf

- Befristetes Arbeitsverhältnis endet idR automatisch durch Fristablauf
- Fristablauf
 - Kalendermäßig fixiert (zB 31.12.2023)
 - Anknüpfen an bestimmtes Ereignis, dessen Eintritt zum Zeitpunkt der Vereinbarung feststeht,
 - Es reicht aus, wenn Endzeitpunkt objektiv feststellbar und der Beeinflussung der Parteien entzogen (OGH 9 ObA 57/16x), wie zB
 - „Eintritt des Schneefalls“ (OGH 4 Ob 87/57)
 - „mit dem Ende der Gesetzgebungsperiode“ (OGH 9 ObA 57/16x)
 - „für die Dauer der Saison“, „bis zur Beendigung der Karenzierung“ (OGH 4 Ob 6/71; 9 ObA 422/97t)
 - OGH 9 ObA 118/20y: „Dauer der Saison“ umfasst auch unerwartete, unbeeinflussbare Ereignisse, wie zB behördliche Schließungen
 - Nicht ausreichend ist hingegen zB
 - „bis zum Ende des Auftrags der Firma xyz“, „Beschäftigung für die Dauer des Bedarfs“ (OGH 8 ObA 130/99x)
 - „für die Dauer der Abwesenheit von Herrn/Frau xyz“ (OGH 8 ObA 79/07m, zu unbestimmt)

Beendigung mit Fristablauf II

- Keine Handlungen setzen, die AN darauf vertrauen lassen können, weiterbeschäftigt zu werden (OGH 9 ObA 231/01i: nicht überspannen)
- Nichtverlängerungserklärung
 - Vereinbarung, wonach ein AV zu einem bestimmten Endtermin nur dann enden soll, wenn vorher zu diesem Termin die Erklärung abgegeben wird, das AV nicht über diesen Termin hinaus fortsetzen zu wollen (zB §§ 24, 27 TAG)
 - OGH 8 ObA 68/20p: keine Kündigung, daher auch keine Kündigungsanfechtung iSd § 105 ArbVG zulässig

Beendigung vor Fristablauf

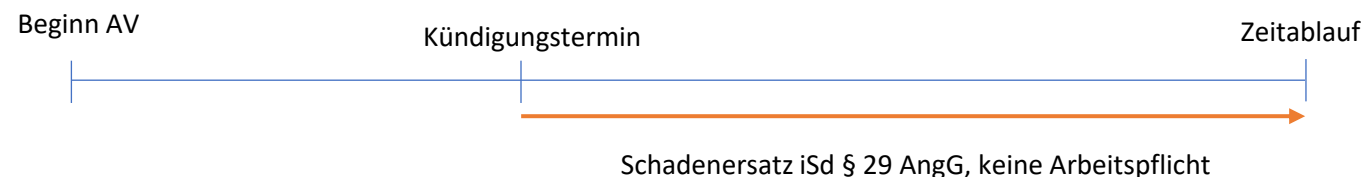


HAIDER | OBEREDER | PILZ
RECHTSANWÄLT:INNEN

- Zulässige Beendigungsarten
 - Einvernehmliche Auflösung
 - Vorzeitige Auflösung aus wichtigem Grund (Entlassung, Austritt)
 - Auflösung im Probemonat
 - Tod des Arbeitnehmers

Beendigung vor Fristablauf, Kündigung

- Grundsatz: Befristung und Kündigung schließen einander grundsätzlich aus
- Ausspruch einer Kündigung bei befristetem AV ohne gesonderte Vereinbarung → rechtswidrig
 - „Schadenersatztheorie“: AV endet zum angegebenen Kündigungstermin, AN trifft keine Arbeitspflicht mehr, hat aber Schadenersatzanspruch bis zum Ende der Befristung (Grundsätze des § 29 AngG)



- Mindermeinung in Lehre: Rechtsunwirksamkeitstheorie, ist aber abzulehnen

Beendigung vor Fristablauf, Kündigung II

- Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung bei befristetem AV nur in bestimmten Fällen:
 - Besonderer Kündigungsschutz (zB MSchG)
 - Vereinbarung eines Kündigungsausschlusses (zB auch in KV, wie zB § 20 Uni-KV)

§ 20 Abs 1 Uni-KV: Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde. Eine vertragliche vereinbarte Kündigungsmöglichkeit ist bei Befristungen von bis zu zwei Jahren rechtsunwirksam. Bei längeren Befristungen kann eine Kündigung erst nach zwei Jahren ausgesprochen werden. Eine Kündigung durch die Universität setzt voraus, dass einer der in § 22 Abs. 2 lit. a bis d genannten Kündigungsgründe vorliegt und die Schriftform eingehalten wird

- Vereinbarung von Kündigungsgründen
 - Anspruch auf Beschäftigung (vgl *Reissner*, ZAS 1995, 196 f).
- Anfechtung der Kündigung unbenommen, fraglich ob sinnvoll

Beendigung vor Fristablauf, Kündigung III

- Vorsicht bei Entlassung: bei unberechtigter Entlassung besteht Anspruch auf KE bis Ende der Befristungsdauer
- Ausnahme Insolvenz:
 - § 25 IO: Kündigung AV für IV unter Wahrung gesetzlicher, kollv oder kürzerer vertraglicher Kündigungsfristen zulässig, unabhängig davon, ob AV befristet oder unbefristet abgeschlossen ist. AN haben jedoch Anspruch auf SE iSd § 25 Abs 2 IO bis zum Ende der Befristung (IF).
- Kündigung durch AN: Schadenersatz nach § 28 AngG oder über Konventionalstrafe, sofern vereinbart

Kündigungsvereinbarung



HAIDER | OBEREDER | PILZ
RECHTSANWÄLT:INNEN

- Kündigung befristeter Verträge zulässig, sofern eine Kündigungsmöglichkeit vereinbart wurde
- Aber formale und inhaltliche Kriterien beachten

Kündigungsvereinbarung, formale Kriterien

- Kündigungsklausel muss im Vertragstext entsprechend deutlich zum Ausdruck kommen
 - OGH 9 ObA 88-90/94: Wird unabhängig von der Befristung bezüglich Kündigung nur auf das Gesetz oder den KollV verwiesen → Leerformel
 - OGH 9 ObA 303/00z: Ist im Arbeitsvertrag eine Überleitung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorgesehen, ist auf den Zusammenhang zwischen Kündigungsmöglichkeit und Befristungsvereinbarung zu achten.
- Empfehlung: Bezugnahme auf Befristung in Kündigungsklausel, zB
 - *„Das befristete AV kann von beiden Seiten unter Einhaltung“*
 - *„Trotz der Befristung kann“*

Kündigungsvereinbarung, inhaltliche Kriterien

- Nur bei „längeren Befristungen“, um Vorteile der Bestandfestigkeit des befristeten Arbeitsverhältnisses nicht zu gefährden
- Eine Kündigungsvereinbarung ist nur wirksam, wenn
 - die zwingenden Bestimmungen über die Kündigung beachtet werden
 - die Vereinbarung sonst nicht unbillig ist, indem sie insbesondere auf ein angemessenes Verhältnis zwischen Dauer des Vertrags und Anzahl der Kündigungsmöglichkeiten Bedacht nimmt
- Relevant ist auch, ob eine sachliche Rechtfertigung für eine Befristung gegeben ist.
- Frage des Einzelfalls

Kündigungsvereinbarung, inhaltliche Kriterien II

- Zwingende Bestimmungen über die Kündigung
 - Zwingenden Kündigungsfristen und -termine (§ 1159 ABGB, § 20 AngG)
 - Kündigungsgleichheitsgebot (OGH 8 ObA 2206/96m)
- Sonstige Kriterien: Gesamtschau, äußerst kasuistische Judikatur ohne klare Linie

Kündigungsvereinbarung, inhaltliche Kriterien III

- Einigermaßen klar ableitbar ist, was OGH unter „längerer Befristung“ versteht
 - Dauer des AV: 9 Wochen Pflichtpraktikum mit 14-tägiger Kündigungsfrist → **sittenwidrig** (OGH 8 ObA 305/95)
 - Dauer des AV: 3,5 Monate (inkl 14 Tage Probezeit) mit 14-tägiger Kündigungsfrist → **sittenwidrig** (OGH 9 ObA 104/18m)
 - Dauer des AV: 3 Monate, 10 Tage (inkl 14 Tage Probezeit) mit 14-tägiger Kündigungsfrist, keine Kündigung im letzten Monat zulässig, Saison → **sittenwidrig** (OGH 8 ObA 23/19v)
 - Dauer des AV: 4 Monate (inkl Probemonat) bei 14-tägiger Kündigungsfrist, zur Reintegration am Arbeitsmarkt (AMS) → **zulässig** (OGH 9 ObA 101/20y)
- Zwischenergebnis: Kündigungsabreden wohl erst ab befristeten AV von mind 4 Monaten wirksam zu vereinbaren

Kündigungsvereinbarung, inhaltliche Kriterien IV

- Ab vier Monate scheint Kündigungsklausel in Grenzen zulässig zu sein, wobei Judikatur vom OGH und OLG (zB Linz, Wien) durchaus unterschiedlich ausgestaltet ist:
 - OGH 8 ObA 2206/96m: Dauer des AV: 4 Monate und 4 Tage mit 14-tägiger Probezeit und 14-tägiger Kündigungsfrist (laut KollV), keine Kündigungsmöglichkeit im letzten Monat (Ende Saison) → **zulässig**
 - OGH 9 ObA 101/20y: Dauer des AV: 4 Monate, Kündigungsklausel laut KollV → **zulässig**, weil sachliche Rechtfertigung AMS-Förderung
 - OGH 8 ObA 42/04s: Dauer des AV: 6 Monate, beidseitige 14-tägige Kündigungsfrist → **zulässig**, weil sachliche Rechtfertigung (Fördervertrag AMS)
 - OGH 9 ObA 4/22k: Dauer des AV: 6 Monate, Kündigungsklausel laut Stmk G-VBG (bis 6 Monate: 1 Woche) → **zulässig**, weil sachliche Rechtfertigung in Organisation des AG gelegen
 - OGH 9 ObA 21/13y: Dauer des AV: 6 Monate, aber Kündigung hat schwerwiegende Nachteile für AN, weil Auslandsentsendung in Karibik, Schulwechsel für Kinder → **unzulässig**
- Klare Linie nicht zu erkennen, offensichtlich verschiebt sich Angemessenheitsprüfung aber zugunsten des AG, wenn es „sachliche Gründe“ für Befristung gibt

Kündigungsvereinbarung, inhaltliche Kriterien V

- OLG Wien/Linz:
 - Verweis auf *Reissner*, wonach bei auf sechs Monaten befristeten AV eine Kündigung wenn überhaupt nur nach vier oder fünf Monaten möglich sei
 - „bei einer Befristung auf ein halbes Jahr für die Zulässigkeit der Kündigungsvereinbarung daher sachliche Gründe erforderlich sind“.
 - Bei Vorliegen sachlicher Gründe verschiebt sich die Angemessenheitsprüfung zu Gunsten des Arbeitgebers, sodass auch bei kürzeren Dienstverhältnissen eine zusätzliche Kündigungsmöglichkeit zulässig sein kann.
- Beispiele:
 - OLG Wien 9 Ra 133/16v: Dauer des AV: 6 Monate, Kündigungsvereinbarung: beidseitig 4 Wochen zum 15. oder Letzten → **sittenwidrig**, sachlicher Grund wurde nicht behauptet
 - OLG Linz 12 Ra 69/16b: Dauer des AV: 6 Monate, Kündigungsvereinbarung: 14-tägige Frist zum Ende der Woche → **sittenwidrig**, weil einerseits kein sachlicher Grund behauptet wurde und andererseits zu viele Kündigungsmöglichkeiten
 - OLG Wien 8 Ra 66/15g: Dauer des AV: 6 Monate, Kündigung verweist auf KV Bewachung und Gewerbe → **sittenwidrig**, weil „saisonale Schwankungen, Veränderung der Auftragslage“ kein sachlicher Grund

Kündigungsvereinbarung, inhaltliche Kriterien VI

- §§ 1159 ABGB nF → Auswirkungen für bestehende Judikatur?
 - OGH 8 ObA 3/14w: Dauer des AV: 1 Jahr, Kündigungsmöglichkeit: 1 Monat ohne Frist → Umdeutung in Kündigung nach § 20 AngG (6 Wochen, Quartal) → zulässig
 - OGH 9 ObA 31/17z: zweimalige Befristung (6 Monate, sodann 8 Monate), Verweis auf § 20 AngG im Vertrag → zulässig, auch weil sachliche Begründung der 2. befristung
- Zusammenfassung §§ 1159 ABGB nF
 - Kündigungsmöglichkeiten sind bei befristetem AV bis zu 4 Monaten unzulässig.
 - Darüber hinaus erscheint nach der Judikatur ein Verweis auf § 1159 ABGB bzw § 20 AngG, uU sogar unter Ausschöpfung der vertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten (insb Letzter des Monats) wohl zulässig.
 - Ob auch der 15. eines Monats als Kündigungstermin vereinbart werden kann, ist hoch fraglich. Bei kurzen Verträgen und bei sachlicher Rechtfertigung (zB Saison) sowie dann, wenn im letzten Monat eine Kündigung ausgeschlossen wird, könnte dies aber – nach der bisherigen Judikatur – zulässig sein.

Kündigungsvereinbarung, Konsequenzen

- Verstoß gegen formale Kriterien → geltungserhaltende Reduktion, fiktive Kündigungsmöglichkeit muss angemessen sein (sofern möglich, s Kündigungsgleichheit)
- Verstoß gegen inhaltliche Kriterien → sittenwidrig iSd § 879 ABGB, Klausel in ihrer Gesamtheit nichtig
- OGH 8 ObA 3/14w:
 - Vertragsdauer 1 Jahr, Kündigungsklausel: ein Monat ohne Kündigungstermin.
 - Kündigungsklausel widerspricht § 20 AngG, ist geltungserhaltend zu reduzieren, sodass an die Stelle der Vereinbarung § 20 AngG tritt → 6 Wochen Kündigungsfrist, Termin zum Quartal.
 - Diese Regelung sei nach dem OGH im Verhältnis zur einjährigen Befristung angemessen, daher zulässig.
 - → AN hat Anspruch auf KE, aber nicht bis zum Ende der Befristung, sondern nur bis zum Ende der Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Quartal.
- Anders jedoch:
 - Vertragsdauer 1 Jahr, Vereinbarung einer Kündigungsfrist von 6 Wochen zum 15. oder Letzten des Monats → sofern nicht „angemessen“ → Klausel gänzlich nichtig, KE bis Ende der Befristung



HAIDER | OBEREDER | PILZ
RECHTSANWÄLT:INNEN

Alser Straße 21 | A-1080 Wien
T +43 (0)1 406 05 51
F +43 (0)1 406 96 01

kanzlei@jus.at
www.jus.at