

FM.legal.bites | Employment: Kündigung? Aber richtig! Die 7 häufigsten Fehler, die Arbeitgeber:innen teuer zu stehen kommen können

Ein Beitrag von Partnerin Julia Andras

Kündigungen gehören zum unternehmerischen Alltag und sind gleichzeitig eine der häufigsten Ursachen für arbeitsrechtliche Streitigkeiten. Oftmals scheitern die Kündigungsverfahren nicht am Grund für die Kündigung, sondern vielmehr an der formalen Umsetzung und den relevanten rechtlichen Fristen. Kleine Fehler können finanziell erhebliche Nachwirkungen haben: von Nachzahlungen über Entgeltfortzahlungen bis hin zur Wiedereinstellung einer gekündigten Mitarbeiter:in. Wie Sie als Arbeitgeber:in die sieben häufigsten Fehler vermeiden, verraten wir Ihnen in unserem aktuellen Beitrag:

👉 1. Kündigungsfrist nicht eingehalten

Die Kündigungsfrist beschreibt den Zeitraum, der zwischen dem Ausspruch der Kündigung und dem beabsichtigten Ende des Arbeitsverhältnisses liegen muss. Sie richtet sich nach dem Gesetz, dem Kollektivvertrag oder dem Arbeitsvertrag. Während der Kündigungsfrist ist das Arbeitsverhältnis wirksam aufrecht. Daher müssen Arbeitnehmer:innen weiterhin ihre Arbeitsleistung erbringen und Arbeitgeber:innen ihrer Entgeltspflicht nachkommen. Wird das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der Kündigungsfrist gelöst, haben Arbeitnehmer:innen Anspruch auf Kündigungsentschädigung. Das bedeutet, Arbeitnehmer:innen erhalten das Entgelt bis zu jenem Zeitpunkt, an dem das Arbeitsverhältnis unter ordnungsgemäßer Einhaltung der Kündigungsfrist geendet hätte.

👉 2. Falscher Kündigungstermin

Neben der Frist ist auch der Kündigungstermin entscheidend. Bei Angestellten ist häufig das Quartalsende relevant, wenn nichts anderes vereinbart wurde. Bei Arbeiter:innen ist meist das Ende der Lohnperiode ausschlaggebend. Ein häufiges Missverständnis entsteht, wenn Kündigungen einfach zum Monatsende ausgesprochen werden. Wenn Arbeitgeber:innen ihre Arbeitnehmer:innen zeitwidrig kündigen, haben diese Anspruch auf Kündigungsentschädigung. Damit wird schadenersatzrechtlich eine ordnungsgemäße Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf den nächstmöglichen Kündigungstermin verschoben.

👉 3. Unbeachteter Kündigungsschutz

Bestimmte Gruppen von Arbeitnehmer:innen werden vom Gesetz als besonders schutzbedürftig angesehen. Dies hat zur Folge, dass eine Kündigung nur eingeschränkt oder erst nach behördlicher Zustimmung zulässig ist. Zu den typischen Schutzgruppen zählen Lehrlinge, Schwangere, Eltern (Mutterschutz, während des Papamonats / Karenz /Elternteilzeit), Arbeitnehmer:innen mit Beeinträchtigung, Präsenz- und Zivildienstler sowie

Betriebsratsmitglieder. Die Kündigung von Arbeitnehmer:innen mit besonderem Kündigungsschutz ist rechtsunwirksam, wenn sie den gesetzlichen Voraussetzungen nicht entspricht. Das bedeutet, das Arbeitsverhältnis besteht weiterhin aufrecht fort und der Fortbestand kann notfalls auch vor Gericht festgestellt werden.

👉 4. Formfehler bei der Kündigung

In Österreich sind Kündigungen grundsätzlich formfrei möglich. Trotzdem verlangen viele Arbeitsverträge eine schriftliche Kündigung. In diesem Fall ist eine bloß mündlich ausgesprochene Kündigung anfechtbar bzw. unwirksam. Zudem besteht ein Risiko darin, dass der Arbeitgeber im Streitfall nicht beweisen kann, dass die Kündigung erfolgt ist. Diesfalls muss das Entgelt weiterbezahlt und über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses prozessiert werden.

👉 5. Einfluss des Betriebsrates

Ist im Unternehmen ein Betriebsrat vorhanden, muss dieser vor jeder Kündigung rechtzeitig und vollständig informiert und angehört werden. In der Praxis passiert es häufig, dass die Kündigung bereits ausgesprochen wird, bevor der Betriebsrat Stellung nehmen konnte. Das ist ein klassischer Fehler, der später vor Gericht oft zu Problemen führen kann. Eine Kündigung ohne vorherige Information kann rechtsunwirksam sein und erfolgreich angefochten werden. Um dieses Risiko zu vermeiden, sollten Arbeitgeber:innen den Betriebsrat frühzeitig einbinden und die Anhörung sowie die Antwort des Betriebsrats schriftlich dokumentieren. Nur so lässt sich im Streitfall nachweisen, dass das Verfahren korrekt eingehalten wurde.

👉 6. Fehler bei der Endabrechnung

Häufige Fehler sind offene/ nicht korrekt abgerechnete Urlaubstage, nicht ausbezahlte Überstunden oder falsche Berechnungen von Kündigungsentschädigungen. Solche Fehler können zu Nachzahlungen, Verzugszinsen und Klagen führen – und die Kündigung damit erheblich verteuern. Eine sorgfältige Endabrechnung ist daher wichtig. Arbeitgeber:innen sollten alle Ansprüche geordnet auflisten und die Berechnung von einer fachkundigen Person prüfen lassen.

👉 7. Sozialwidrigkeit unterschätzt

Auch wenn formell alles korrekt erscheint, kann eine Kündigung sozialwidrig sein. Dies bedeutet, dass die Kündigung die betroffene Arbeitnehmer:in härter trifft als den Arbeitgeber die weitere Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses. Das gilt insbesondere bei langjähriger Betriebszugehörigkeit sowie höherem Alter. In solchen Fällen kann ein Gericht die Kündigung für rechtsunwirksam erklären und den Arbeitgeber zur Wiedereinstellung oder zur Zahlung einer Entschädigung verpflichten. Der entscheidende Punkt ist, dass eine Kündigung nicht nur formal korrekt sein muss, sondern auch sozial gerechtfertigt. Arbeitgeber:innen sollten daher sorgfältig

dokumentieren, aus welchen Gründen die Kündigung erfolgt und welche alternativen Maßnahmen zuvor ergriffen wurden. Eine nachvollziehbare Dokumentation von Problemen bei der Leistungserbringung, Abmahnungen und Gesprächen kann im Streitfall entscheidend sein.

Fazit

Kündigungen sind kein Routineakt, sondern ein rechtlich sensibler Prozess, bei dem schon geringe Fehler erhebliche Konsequenzen haben können. Werden Fristen falsch berechnet, Formvorgaben ignoriert oder besondere Schutzbestimmungen übersehen, drohen nicht nur finanzielle Risiken, sondern auch langwierige und kostspielige gerichtliche Auseinandersetzungen. Zudem drohen vermeidbare Imageschäden, bei schlechten Bewertungen in Job Foren. Lassen Sie sich daher rechtzeitig professionell beraten, um teure Fehler zu vermeiden und ihr Betriebsklima langfristig zu bewahren.