

Abmeldung – Stammblatt

Bitte folgendes ausfüllen:

Name des Dienstgebers:

Name des Dienstnehmers:

Austrittsdatum: _____

Austrittsgrund:

- Einvernehmliche Lösung
- Lösung in der Probezeit durch Dienstgeber
- Lösung in der Probezeit durch Dienstnehmer
- Kündigung durch den Dienstgeber
- Kündigung durch den Dienstnehmer
- Zeitablauf
- Entlassung

verbrauchte Urlaubstage:

Urlaubsstand per Austrittsdatum:

Was ist bei der letzten Abrechnung noch zu berücksichtigen:

- Mehrstunden Anzahl: _____
- Überstunden Anzahl: _____
- Zulagen
- Diäten
- KM-Gelder

Information zu AMS-Ansprüchen:

Einvernehmliche Auflösung: Keine Sperrfrist, sofort Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Kündigung durch den Dienstnehmer: Die ersten 4 Wochen ist das Arbeitslosengeld für den Dienstnehmer gesperrt. Krankenversicherungsschutz ist aber gegeben.

Kündigung durch den Dienstgeber: Hier gibt es keine 4-wöchige Sperrfrist.

Entlassung Angestellte: Bei einer Entlassung gibt es eine 4-wöchige Sperrfrist. Bei einer berechtigten Entlassung hat der Dienstnehmer Anspruch auf das Entgelt bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses, die Urlaubersatzleistung und auf die anteiligen Sonderzahlungen. Zuviel ausbezahlter Urlaub, darf zurückgerechnet werden.

Entlassung Arbeiter: Bei einer Entlassung gibt es eine 4-wöchige Sperrfrist. Bei einer berechtigten Entlassung hat der Dienstnehmer Anspruch auf das Entgelt bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses und die Urlaubersatzleistung. Zuviel ausbezahlter Urlaub, darf zurückgerechnet werden. Bezüglich der Sonderzahlung gibt es im jeweiligen Kollektivvertrag gesonderte Regelungen.

Information zu Kündigungsterminen und Kündigungsfristen:

Angestellte

Kündigung durch den Arbeitgeber:

1.- 2. Dienstjahr	6 Wochen Kündigungsfrist
3.- 5. Dienstjahr	2 Monate Kündigungsfrist
6.-15. Dienstjahr	3 Monate Kündigungsfrist
16.-25. Dienstjahr	4 Monate Kündigungsfrist
ab dem 26. Dienstjahr	5 Monate Kündigungsfrist

Kündigungsfrist: Die Kündigungsfrist ist der Zeitraum, nach dem Ausspruch der Kündigung und dem tatsächlichen Ende des Arbeitsverhältnisses. Der Tag des Ausspruchs der Kündigung zählt nicht zur Kündigungsfrist.

Kündigungstermin: Unter Kündigungstermin versteht man den Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis aufgelöst sein soll (also der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses). Quartalsende: 31.3.,30.6.,30.9.,31.12. Durch Dienstvertrag (schriftlich), Betriebsvereinbarung oder Kollektivvertrag kann aber der 15 und/oder Letzte des Kalendermonats zugelassen werden.

Ein Beispiel:

Ein Angestellte soll mit Ende März den letzten Arbeitstag haben. Der Mitarbeiter hat bereits 18. Dienstjahre gearbeitet und hat somit Anspruch auf 4 Monate Kündigungsfrist. Somit muss die Kündigung spätestens am 30.11.des Vorjahres ausgesprochen werden. (30.11.VJ-31.3. NJ = Einhaltung der 4-monatigen-Kündigungsfrist)

Kündigung durch den Angestellten:

1 Monat Kündigungsfrist; diese kann vertraglich bis zu 6 Monate ausgedehnt werden, wenn für den Arbeitgeber mindestens eine gleich lange Frist vereinbart wird.

Kündigungstermin: Letzter des Kalendermonats (vertraglich können weitere Termine zugelassen werden)

Arbeiter

Kündigungsfrist: gleichgestellt, wie Angestellte (Abweichungen durch KV möglich, zB bei Saisonbetrieben)

Kündigungstermin: je nach Kollektivvertrag

Tipp:

Bei einer einvernehmlichen Auflösung kann der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses frei gewählt werden, sodass es keiner Einhaltung bestimmter Fristen bedarf.

Entgeltfortzahlung bei Kündigung oder einvernehmlicher Auflösung im Krankenstand

Wird ein Arbeitnehmer während eines Krankenstandes gekündigt, endet zwar das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist (Kündigungstermin), der Arbeitnehmer kann aber auch durch die Kündigung nicht um jenes Krankentgelt gebracht werden, das ihm ohne Kündigung zugestanden wäre. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt so auch bestehen, wenn das Arbeitsverhältnis während des Krankenstandes oder im Hinblick auf einen Krankenstand einvernehmlich beendet wird.