



Beendigung von Dienstverhältnissen: Ein Überblick

Dienstverhältnisse können auf verschiedene Arten beendet werden: durch automatische Endigung (etwa aufgrund einer Befristung), Probezeitauflösung, einvernehmliche Auflösung, Kündigung, Entlassung durch den/die Dienstgeber:in oder Austritt durch den/die Ärzt:in.

In der Praxis stellen die einvernehmliche Auflösung sowie die Kündigung (entweder durch Dienstgeber:in oder Dienstnehmer:in) die gängigsten Beendigungsformen dar, welche in der Praxis immer wieder miteinander vermischt werden. Es bestehen jedoch wesentliche rechtliche Unterschiede. Je nach Dienstgeber:in gelten für Ärzt:innen unterschiedliche Regularien.

Einvernehmliche Auflösung

Von einer einvernehmlichen Auflösung spricht man, wenn der/die Dienstgeber:in und der/die Ärzt:in vereinbaren, das Dienstverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu beenden. Diese Vereinbarung bedarf der Zustimmung beider Seiten und kann jederzeit getroffen werden, da man sich – im Gegensatz zu einer Kündigung – an keine gesetzlichen Termine oder Fristen halten muss. Die einvernehmliche Auflösung ist formfrei und kann daher schriftlich, mündlich oder sogar schlüssig zustande kommen. Wir empfehlen aus Gründen der Beweisbarkeit jedenfalls die Schriftform.

Inhalt der einvernehmlichen Auflösung sollte ergänzend zu den Formalangaben (etwa Personalien, Datum und Unterschrift) das Beendigungsdatum des Dienstverhältnisses sowie die Handhabung noch ausstehender Ansprüche (etwa Abfertigung Alt/Neu, Überstunden- oder Urlaubsansprüche) sein.

Wichtig: Ärzt:innen der KAGes müssen im Rahmen der einvernehmlichen Auflösung die Auszahlung der Abfertigung Alt vereinbaren, da diese sonst nicht zusteht.

Der Bezug von Arbeitslosengeld ist nach einvernehmlicher Auflösung möglich, wenn die erforderliche Anwartschaft (ua. bestimmte Mindestzeit an Versicherungszeiten) erfüllt ist. Wichtig: Während der Zeit, für die eine Urlaubersatzleistung (dabei handelt es sich um die Auszahlung von nicht konsumiertem Urlaub zum Ende des Dienstverhältnisses) ausbezahlt wird, ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Beispiel: Endet das Dienstverhältnis am 31.01.2026 und werden etwa zwei Wochen Urlaubersatzleistung ausbezahlt, dann besteht der Anspruch auf Arbeitslosengeld mit 01.02.2026, jedoch wird das Arbeitslosengeld erst ab 15.02.2026 ausbezahlt, weil die Urlaubersatzleistung die Auszahlung entsprechend verschiebt.

Kündigung

Bei einer Kündigung handelt es sich um eine einseitige und empfangsbedürftige Willenserklärung, die auf die Beendigung des Dienstverhältnisses gerichtet ist. Sie kann sowohl von dem/der Dienstgeber:in als auch von dem/der Ärzt:in einseitig ausgesprochen werden. Die Kündigung bedarf daher keiner Vereinbarung, die Reaktion (Annahme oder Widerspruch) spielt keine Rolle. Außerdem müssen bestimmte Zeitvorgaben (Termine, Fristen) eingehalten werden.

Eine Kündigung muss in der Regel keinen Grund enthalten und ist an keine besondere Form gebunden. Sie kann mündlich oder schriftlich erfolgen – wir empfehlen aber auch hier die



Schriftlichkeit. Es gibt jedoch bei diversen Dienstgeber:innen Besonderheiten aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Vorschriften:

Stmk KAGes:

Im Sinne des Stmk. L-DBR kann ein Dienstverhältnis, das ununterbrochen ein Jahr gedauert hat, nur schriftlich unter Angabe eines Grundes durch den/die Dienstgeber:in gekündigt werden. Als Gründe gelten etwa die Verletzung der Dienstpflicht oder gegenwärtiges oder früheres Fehlverhalten.

Es gelten folgende Kündigungsfristen, welche zum Monatsletzten enden müssen:

Bis zu 2 Dienstjahren 1 Monat, nach dem vollendeten 2. Dienstjahr 2 Monate, nach dem vollendeten 5. Dienstjahr 3 Monate, nach dem vollendeten 10. Dienstjahr 4 Monate und nach dem vollendeten 15. Dienstjahr 5 Monate.

Kündigen Ärzt:innen das Dienstverhältnis, so gelten für sie die gleichen Termine und Fristen.

MUG:

Der anzuwendende Kollektivvertrag verlangt immer eine schriftliche Kündigung.

Es gelten für die Dienstgeberin folgende Kündigungsfristen, welche zum Monatsletzten bzw. nach Vollendung des fünften Dienstjahres zum Quartalsende (31.3., 30.6., 30.9. oder 31.12) enden müssen:

Bis zu 2 Dienstjahre 6 Wochen, nach dem vollendeten 2. Dienstjahr 2 Monate, nach dem vollendeten 5. Dienstjahr 3 Monate, nach dem vollendeten 15. Dienstjahr 4 Monate, nach dem vollendeten 25. Dienstjahr 5 Monate.

Ärzt:innen können hingegen das Dienstverhältnis mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum jeweiligen Monatsletzten kündigen.

Andere Dienstgeber:innen:

Bei allen anderen Dienstgeber:innen kommt in der Regel das Angestelltengesetz (AngG) zur Anwendung. Demnach kann eine Kündigung formfrei erfolgen, auch hier raten wir zur Schriftlichkeit.

Bei einer Dienstgeberkündigung muss die Kündigungsfrist grundsätzlich zum Quartalsende enden. Vertraglich kann jedoch das Ende der Kündigungsfrist zum Monatsletzten oder 15. des Monats vereinbart werden. Die Kündigungsfrist beträgt 6 Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten 2. Dienstjahr auf 2 Monate, nach dem vollendeten 5. Dienstjahr auf 3, nach dem vollendeten 15. Dienstjahr auf 4 und nach dem vollendeten 25. Dienstjahr auf 5 Monate. Ärzt:innen können hingegen zum Ende eines Monats kündigen, wobei eine Kündigungsfrist von 1 Monat einzuhalten ist. Diese Frist kann im Dienstvertrag auch bis zu einem halben Jahr verlängert werden, wobei für den/die Dienstgeber:in diesfalls keine kürzere Kündigungsfrist gelten darf.

Wird das Arbeitsverhältnis durch Dienstgeberkündigung beendet, erhält der/die Ärzt:in nach Beendigung des Dienstverhältnisses Arbeitslosengeld, sofern die Anwartschaft erfüllt ist und keine Urlaubersatzleistung ausbezahlt wurde. Kündigt der/die Ärzt:in selbst, gibt es eine Sperrfrist von 4 Wochen.



Eine Entlassung durch den/die Dienstgeber:in oder ein Austritt durch den/die Ärzt:in bedeutet die sofortige Beendigung des Dienstverhältnisses. Es bestehen jedoch wesentliche rechtliche Unterschiede, die verschiedene Rechtsfolgen nach sich ziehen.

Entlassung

Eine Entlassung bewirkt die sofortige Beendigung des Dienstverhältnisses.

Dienstgeber:innen haben daher keine Frist – wie etwa bei der Kündigung – einzuhalten, weshalb das Dienstverhältnis mit der Mitteilung der Entlassung endet.

Eine Entlassung kann gerechtfertigt oder ungerechtfertigt erfolgen. Eine gerechtfertigte Entlassung verlangt einen Entlassungsgrund. Ist kein Entlassungsgrund gegeben, erfolgte die Entlassung auf ungerechtfertigte Weise. Dies spielt eine Rolle für die Anfechtung der Entlassung (siehe unten).

- **Form**

Grundsätzlich kann die Entlassung schlüssig, mündlich als auch schriftlich mitgeteilt werden. Eine schlüssige Entlassung bedeutet eine stillschweigende Handlung des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin, die eindeutig auf die Beendigung des Dienstverhältnisses abzielt. Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn das gesamte Arbeitsmaterial samt Schlüssel/Zugangskarten entzogen und man nach Hause geschickt wird.

Besonderheit für MUG-Ärzt:innen:

Der Kollektivvertrag für Arbeitnehmer:innen der Universitäten¹ sieht vor, dass die Entlassung schriftlich zu erfolgen hat.

- **Unverzüglichkeit**

Im Zuge der Entlassung gilt der Unverzüglichkeitsgrundsatz. Dienstgeber:innen müssen unverzüglich nach Bekanntwerden des Entlassungsgrundes die Entlassung mitteilen. Eine bestimmte Frist ist allerdings nicht vorgesehen, weshalb im Einzelfall zu beurteilen ist, ob die Entlassung gegebenenfalls zu spät ausgesprochen wurde. Eine rückwirkende Entlassung ist nicht möglich.

- **Entlassungsgründe**

Liegt auf Seiten des angestellten Arztes bzw. der angestellten Ärztin ein Entlassungsgrund vor, der dem Dienstgeber bzw. der Dienstgeberin die Weiterbeschäftigung unzumutbar macht, kann eine Entlassung erfolgen.

Darunter fällt etwa:

- Untreue und Vertrauensunwürdigkeit (*Bsp.: Verbreitung unwahrer Angaben über geschäftliche Angelegenheiten, Verbrechen etc.*);
- Verstöße gegen das Konkurrenzverbot oder
- Verletzung der Dienstpflicht bzw. des Weisungsrechts des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin (bspw.: Wiederholte und schuldhaftige Weigerung Weisungen oder Anordnungen des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin zu befolgen, Fernbleiben von der Arbeit ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund).

- **Folgen einer gerechtfertigten Entlassung**

Liegt ein Entlassungsgrund vor, kann in der Regel von einer berechtigten Entlassung ausgegangen werden. Diesfalls erleidet der angestellte Arzt bzw. die angestellte Ärztin finanzielle Nachteile, wie etwa:

- Verlust des Anspruches auf die Abfertigung alt;
- gegebenenfalls Zahlung einer Kündigungsentschädigung oder von Schadenersatz;
- kein Bezug von Arbeitslosengeld für 28 Tage nach der Beendigung.

¹ Siehe § 23 KV.



- Folgen einer ungerechtfertigten Entlassung

Liegt kein Entlassungsgrund vor oder erfolgte die Entlassung verspätet, spricht man von einer ungerechtfertigten Entlassung. Diesfalls hat der Arzt bzw. die Ärztin keine Handlung gesetzt, die eine Entlassung rechtfertigen würde. Das Dienstverhältnis gilt als beendet, allerdings ist dann eine Entschädigung durch den Dienstgeber bzw die Dienstgeberin zu leisten.

- Anfechtung

Liegt kein Entlassungsgrund vor und wurde die Entlassung unzulässigerweise ausgesprochen, kann sie beim Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden.

Austritt

Der Austritt bedeutet die vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses aufgrund eines Austrittsgrundes durch den Arzt bzw die Ärztin. In diesem Fall ist keine Frist – wie etwa bei einer Kündigung – einzuhalten.

- Form

Grundsätzlich kann der Austritt schlüssig, mündlich als auch schriftlich mitgeteilt werden (zum Begriff der Schlüssigkeit siehe Ausführungen zur Form der Entlassung).

Besonderheit für MUG-Ärzt:innen:

Der Kollektivvertrag für Arbeitnehmer:innen der Universitäten² sieht vor, dass der Austritt schriftlich zu erfolgen hat.

- Unverzüglichkeit

Im Zuge des Austritts gilt der Unverzüglichkeitsgrundsatz. Angestellte Ärzt:innen müssen unverzüglich nach Kenntnis des Austrittsgrundes den Austritt dem Dienstgeber bzw der Dienstgeberin erklären.

- Austrittsgründe

Liegt auf Seiten des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin ein Austrittsgrund vor, der dem Arzt bzw. der Ärztin die Fortführung des Dienstverhältnisses unzumutbar macht, kann der Austritt erklärt werden.

Darunter fällt etwa:

- Ungebührliches Schmätern oder Vorenthalten des Entgelts;
- Unfähigkeit der Fortsetzung des Dienstverhältnisses (bspw.: eine dauernde Gesundheitsbeeinträchtigung);
- Gefährdung der Gesundheit (bspw.: wenn bei Fortsetzung der Tätigkeit ein gesundheitlicher Schaden zu erwarten ist).

- Folgen eines ungerechtfertigten Austritts

Liegt kein Austrittsgrund vor, kann in der Regel von einem unberechtigten Austritt ausgegangen werden. Diesfalls erleidet der angestellte Arzt bzw. die angestellte Ärztin finanzielle Nachteile, wie etwa:

- Verlust des Anspruches auf die Abfertigung alt;
- gegebenenfalls Zahlung einer Kündigungsentschädigung oder von Schadenersatz;
- Kein Bezug von Arbeitslosengeld für 28 Tage nach der Beendigung.

- Folgen eines gerechtfertigten Austritts

Liegt ein Austrittsgrund vor, spricht man von einem gerechtfertigten Austritt. Diesfalls hat der Dienstgeber bzw die Dienstgeberin eine Entschädigung zu leisten.

² Siehe § 23 KV.