



AUSTRITT

Das Arbeitsverhältnis
fristlos aufzulösen, kann
fatale Folgen haben

Stand: Jänner 2022

Fristlos aus dem Job aussteigen: Geht das?

Austritt nur mit berechtigtem Grund

Nur wenn ein Austrittsgrund vorliegt, sind auch Ihre Ansprüche gesichert.

Unberechtigter Austritt hat schlimme Folgen

Sie können viel Geld verlieren, wenn Sie im Job Hals über Kopf das Handtuch werfen.

IN DIESEM FOLDER ERFAHREN SIE,
WIE SIE BEI EINEM AUSTRITT ALLES
RICHTIG MACHEN.

Austritt nur mit berechtigtem Grund

Der vorzeitige Austritt einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers ist eine einseitige Willenserklärung, die das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung beendet (= fristlose Auflösung). Liegt ein Grund vor, der zum vorzeitigen Austritt berechtigt, sind die Ansprüche gesichert. Liegt keiner vor, kann viel Geld verloren gehen.

TIPP

Manchmal ist es schwer einschätzbar, ob ein berechtigter oder unberechtigter Austritt vorliegt. Es ist daher ratsam, den konkreten Sachverhalt mit dem Betriebsrat oder den AK-Rechtsexperten/-innen abzuklären.

Möglich ist ein vorzeitiger Austritt sowohl bei einem befristeten als auch bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Er wird rechtswirksam, sobald er der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber mitgeteilt wird. Diese Mitteilung kann mündlich oder schriftlich erfolgen – wegen der Beweisbarkeit empfiehlt sich die schriftliche Variante.

Was berechtigt zum Austritt?

Vorenthaltenes Entgelt, gefährdete Gesundheit sowie Ehrverletzungen und Tötlichkeiten: Das sind in der Praxis die drei häufigsten Gründe für einen berechtigten vorzeitigen Austritt.

Austrittsgrund: Vorenthaltenes Entgelt

Bekommen Sie Ihren Lohn oder Ihr Gehalt nicht überwiesen, empfiehlt es sich, der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber schriftlich eine zehn- bis 14-tägige Nachfrist zu setzen. Drohen Sie in diesem Schreiben auch gleich Ihren Austritt an, falls das gesamte ausständige Entgelt nicht innerhalb dieser Frist ausbezahlt wird.

Nach Ablauf der Frist muss unbedingt eine Bankauskunft (Überprüfung des Zahlungseinganges) eingeholt sowie beim Insolvenzgericht nachgefragt werden, ob über das Vermögen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers ein Insolvenzverfahren eröffnet worden ist.

<https://edikte.justiz.gv.at>

Ist ein Insolvenzverfahren eröffnet, ist ein Austritt rechtsunwirksam, wenn er sich auf Entgeltvorenhaltung vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens stützt. Ist kein Insolvenzverfahren eröffnet und das ausständige Entgelt trotzdem nicht oder nicht zur Gänze bezahlt worden, kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer nun den vorzeitigen Austritt erklären.



Manchmal stuft das Gericht auch einen Austritt wegen vorenthaltenen Entgelts als unberechtigt ein: nämlich wenn der ausständige Betrag sehr klein ist oder wenn zum Zeitpunkt des Austritts Unklarheit über den Rechtsanspruch des ausständigen Geldes besteht.

Austrittsgrund: Gefährdete Gesundheit

Bestätigt ein fachärztliches Gutachten, dass die Fortsetzung der konkreten Tätigkeit zu gesundheitlichen Schäden führt oder solche ernstlich und konkret drohen, kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer vorzeitig austreten. Es sei denn, es wird eine entsprechende Ersatztätigkeit angeboten.

TIPP

Das Gutachten sollte die gesundheitliche Belastung im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung genau darstellen und die Empfehlung enthalten, diese Tätigkeit sofort aufzugeben.

Überreichen Sie das Gutachten Ihrer Arbeitgeberin/ Ihrem Arbeitgeber mit dem Ersuchen, innerhalb einer bestimmten Frist für Entlastungsmaßnahmen zu sorgen. Eine solche Maßnahme wäre zum Beispiel eine andere Tätigkeit im Betrieb, die gesundheitlich nicht belastend ist.

Nun hängt es vom Inhalt des Arbeitsvertrages ab, ob Sie den angebotenen Ersatzarbeitsplatz annehmen müssen oder nicht. Wird kein vertragskonformer Ersatzarbeitsplatz bzw. keiner, der gesundheitlich verträglich ist, angeboten, so können Sie den vorzeitigen Austritt erklären. Holen Sie sich jedoch zuvor rechtlichen Rat bei der AK oder Ihrem Betriebsrat.

TIPP

Befinden Sie sich schon seit längerem im Krankenstand, so könnte es sinnvoll sein, einen Antrag auf Invaliditätspension bzw. Berufsunfähigkeitspension zu stellen. Informieren Sie sich vorher bei den AK Rechtsexperten!

Austrittsgrund: Ehrverletzung, Tätlichkeiten

Dieser „Tatbestand“ ist gegeben, wenn die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber selbst eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter beschimpft oder misshandelt bzw. wenn sie/er nichts unternimmt, wenn Beschäftigte solchen Attacken von Arbeitskollegen/-innen ausgesetzt sind. Bei Attacken von Kollegen/-innen muss die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber zuerst informiert und um Abhilfe ersucht werden, bevor Sie berechtigt austreten können. Wir empfehlen Ihnen, die Geschehnisse genauestens zu dokumentieren.

Ein Austrittsrecht besteht auch bei sexueller Diskriminierung (also fortgesetzten anzüglichen Bemerkungen oder Tätlichkeiten) und bei sonstigen groben Belästigungen aus rassistischen, religiösen oder weltanschaulichen Gründen.



Wörter und Handlungen, die jemand als beleidigend empfindet, können in manchen Branchen oder Regionen zur durchaus üblichen Ausdrucksweise zählen.

Was steht nach einem berechtigten Austritt zu?

Bei einem berechtigten vorzeitigen Austritt muss das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers so abgerechnet werden, als wäre sie/er von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber gekündigt worden.

Kündigungsentschädigung

Eine Kündigungsentschädigung steht bei einem berechtigten Austritt aus Verschulden der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers zu (z.B. Entgeltvorenthaltung). Sie gebührt beispielsweise nicht beim Austritt aus gesundheitlichen Gründen, weil hier in der Regel die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber keine Schuld an der vorzeitigen Auflösung trägt.

Die Kündigungsentschädigung umfasst alle vertragsmäßigen Ansprüche auf das Entgelt, das bei ordnungsgemäßer Arbeitgeber-Kündigung gebührt hätte: also alles, was die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer während der fiktiven Kündigungsfrist verdient hätte (z.B. Lohn/Gehalt, durchschnittliche Zahl an Überstunden, anteilige Sonderzahlungen) bzw. alles, worauf sie/er Anwartschaften erworben hätte. Es kann daher ein höherer Abfertigungs- oder ein neuer Urlaubsanspruch begründet werden.



Beispiel Abfertigung:

Kurz vor ihrem 20. Dienstjubiläum ist Frau Maier berechtigt aus ihrem Arbeitsverhältnis ausgetreten, weil sie kein Gehalt mehr bekommen hat. Wäre sie nicht „selbst gegangen“, sondern vom Chef unter Einhaltung aller Fristen gekündigt worden, hätte sie 20 Arbeitsjahre zusammengebracht. Nach dem für sie geltenden alten Abfertigungsrecht heißt das: neun statt sechs Monatsentgelte Abfertigung. Und die stehen ihr trotz Austritts zu!



Zahlt die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber die Kündigungsentschädigung nicht, muss diese binnen sechs Monaten eingeklagt werden. Der Kollektiv- oder Arbeitsvertrag enthält mitunter kürzere Fristen.

Urlaubersatzleistung

Die offenen Urlaubstage müssen der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer finanziell abgegolten werden.

Abfertigung

Nach dem altem Abfertigungsrecht (Arbeitsverhältnis hat vor 1.1.2003 begonnen) muss die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber den zustehenden Betrag auszahlen, nach dem neuem Abfertigungsrecht (Arbeitsverhältnis hat ab 1.1.2003 begonnen) ist dafür die Abfertigungskasse zuständig. Wurde zumindest drei Jahre in die Kasse einbezahlt, kann die Auszahlung der Abfertigung verlangt werden. Wenn nicht, bleibt der eingezahlte Betrag vorerst in der Kasse.

Unberechtigter Austritt hat schlimme Folgen

Liegt kein Austrittsgrund vor, ist ein Austritt unberechtigt. Das kann fatale Folgen haben: Verlust der Abfertigung beim alten Abfertigungsrecht oder Schadenersatzansprüche. Arbeitern/-innen droht – je nach Kollektivvertrag – zusätzlich der Verlust des Weihnachts- und Urlaubsgeldes.

Wann liegt ein unberechtigter Austritt vor?

Neuer Job und das sofort

Am häufigsten treten Arbeitnehmer/-innen unberechtigt aus, weil sie einen besseren Job in Aussicht haben und diesen sofort antreten müssen oder wollen.

TIPP

Versuchen Sie in diesem Fall, das Arbeitsverhältnis mit der bisherigen Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber einvernehmlich aufzulösen.

Fristenlauf nicht eingehalten

Hält eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer – bewusst oder irrtümlich – bei einer Selbstkündigung Kündigungsfrist und/oder Kündigungstermin nicht ein, wird auch das wie ein unberechtigter vorzeitiger Austritt gehandhabt – mit allen negativen Konsequenzen.

TIPP

Kündigungsschreiben rechtzeitig abschicken (Postweg einrechnen). Kündigungsfrist und –termin werden nämlich erst ausgelöst, wenn die Kündigung der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber zugegangen ist.

Negatives Gutachten

Auch der Austritt aus gesundheitlichen Gründen kann letztlich zu einem unberechtigten werden, wenn der gerichtliche Sachverständige ein für die Arbeitnehmerin/ den Arbeitnehmer negatives Gutachten erstellt.

Was können Sie verlieren?

Abfertigung

Nach dem alten Abfertigungsrecht (Arbeitsverhältnis hat vor 1.1.2003 begonnen) geht die Abfertigung komplett verloren – ein meist ansehnlicher Betrag, der bis zum zwölffachen Monatsbrutto inklusive Sonderzahlungen (nach 25-jähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses) ausmachen kann.

Beim neuen Recht (Arbeitsverhältnis hat ab 1.1.2003 begonnen) geht zwar der Abfertigungsbetrag nicht verloren, aber derzeit besteht kein Auszahlungsanspruch.

Urlaub

Der EuGH hat nunmehr – aufgrund einer Klage der AK – entschieden, dass auch bei einem unberechtigten Austritt für noch nicht verbrauchten Urlaub sehr wohl eine Urlaubersatzleistung zusteht, auch wenn es sich dabei um den Urlaub aus dem aktuellen Urlaubsjahr handelt. Die Urlaubersatzleistung muss mit der Endabrechnung abgerechnet und in der Folge ausgezahlt werden.

Wurden jedoch bis zum unberechtigten Austritt mehr Urlaubstage verbraucht, als aliquot zugestanden wären (anteiliger Anspruch im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr

– Beispiel: statt 30 nur 15 Urlaubstage, wenn der Austritt in der Mitte des Urlaubsjahres erfolgte) ist dieses Urlaubsentgelt mitunter sogar zurückzubezahlen.

Sonderzahlungen

Arbeiter/-innen verlieren in der Regel – abhängig vom jeweiligen Kollektivvertrag – die Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld).

Angestellte hingegen haben auch beim unberechtigten Austritt Anspruch auf die aliquoten Sonderzahlungen.

Schadenersatzforderung

Schwerwiegend können eventuelle Schadenersatzansprüche ausfallen. Es sind dem Arbeitgeber alle Schäden zu ersetzen, die ihre Ursache in der rechtswidrigen Vertragsauflösung haben. Immer häufiger finden sich in Arbeitsverträgen auch Konventionalstrafen, die pauschalierte Schadenersatzansprüche – unabhängig vom konkret eingetretenen Schaden – vorsehen.



Andreas Stangl
AK-PRÄSIDENT

„Mit ihrem Einsatz, ihrer Kreativität und ihrer Produktivität tragen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wesentlich zum wirtschaftlichen Erfolg ihrer Arbeitgeber bei. Vielfach wird ihnen nicht der Respekt entgegengebracht, der ihnen zusteht. Respekt bedeutet, dass man sein Geld pünktlich bekommt, dass geleistete Überstunden abgegolten und dass rechtliche Bestimmungen eingehalten werden. Es ist höchst an der Zeit, dass Gerechtigkeit wieder mehr Gewicht bekommt. Dafür machen wir uns stark.“



WIR BERATEN SIE GERNE

- ▶ +43 (0)50 6906-1
- ▶ rechtsschutz@akooe.at
- ▶ ooe.arbeiterkammer.at