

schaften erworben hätte. Es kann daher ein höherer Abfertigungs- oder ein neuer Urlaubsanspruch begründet werden.

zB Beispiel Abfertigung:
Kurz vor ihrem 25. 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 25 Arbeitsjahre zusammengebracht. Nach dem für sie geltenden alten Abfertigungsrecht heißt das: zwölf statt neun Monatsentgelte Abfertigung. Und die stehen ihr trotz Austritts zu!



Zahlt 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 dem/der Arbeitnehmer:in finanziell abgegolten werden.

Abfertigung

Hat das Arbeitsverhältnis vor 1.1.2003 begonnen, so gilt das alte Abfertigungsrecht. Der Arbeitgeber muss den zustehenden Betrag auszahlen. Hat das Arbeitsverhältnis 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. Arbeiter: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 dem Arbeitgeber einvernehmlich aufzulösen.

Fristenlauf nicht eingehalten

Hält ein:e Arbeitnehmer:in – 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 Schicken Sie Ihr Kündigungsschreiben rechtzeitig ab und rechnen Sie den Postweg ein! Kündigungsfrist und –termin werden nämlich erst ausgelöst, wenn die Kündigung dem Arbeitgeber zugegangen ist.

Negatives Gutachten

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

Was können Sie verlieren?

Abfertigung

Hat das Arbeitsverhältnis vor dem 1.1.2003 begonnen, gilt das alte Abfertigungsrecht. Demnach geht die Abfertigung komplett verloren. Dabei handelt es sich um einen meist ansehnlichen Betrag, der bis zum zwölfwachen Monatsbruttolohn inklusive Sonderzahlungen (nach 25-jähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses) ausmachen kann.

Hat das Arbeitsverhältnis ab 1.1.2003 begonnen, geht der Abfertigungsbetrag nicht verloren. Es besteht jedoch auch derzeit kein Auszahlungsanspruch darauf.

Urlaub

Aufgrund einer Klage der AK hat der EuGH entschieden, dass auch bei einem unberechtigten Austritt für noch nicht verbrauchten Urlaub ein Teil der Urlaubersatzleistung zusteht, wenn es sich dabei um den Urlaub aus dem aktuellen Urlaubsjahr handelt. Die Urlaubersatzleistung wird dabei auf Grundlage des Gemeinschaftsrechts auf der Basis von vier Wochen berechnet.

Für die genaue Berechnung wenden Sie sich an die Arbeiterkammer oder Ihren Betriebsrat. 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, ist dieses Urlaubsentgelt mitunter sogar zurückzubezahlen (anteiliger Anspruch im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr; Beispiel: statt 30 nur 15 Urlaubstage wenn der Austritt in der Mitte des Urlaubsjahres erfolgte).

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 unabhängig vom konkret eingetretenen Schaden pauschalierte Schadenersatzansprüche vorsehen.



AUSTRITT

Das Arbeitsverhältnis
fristlos aufzulösen,
kann fatale Folgen haben

AK NIEDER
ÖSTERREICH

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 eines/einer Arbeitnehmer:in 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-Rechtsexpert:innen abzuklären.

Möglich ist ein vorzeitiger Austritt sowohl bei einem befristeten als auch bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Er wird rechtswirksam, sobald er dem Arbeitgeber mitgeteilt wird. Diese Mitteilung kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Aus Beweisgründen 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, 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 des Arbeitgebers ein Insolvenzverfahren eröffnet worden ist.

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

Ist ein Insolvenzverfahren eröffnet, so ist ein Austritt rechtsunwirksam, wenn er sich auf Entgeltvorenhaltung

vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens stützt. Ist kein Insolvenzverfahren eröffnet und wurde das ausständige Entgelt trotzdem nicht oder nicht zur Gänze bezahlt, so können Sie 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, können Sie 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 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 Rechtsexpert:innen!

Austrittsgrund: Ehrverletzung, Tötlichkeiten

Dieser „Tatbestand“ ist gegeben, wenn Sie der Arbeitgeber beschimpft oder misshandelt bzw. wenn er nichts unternimmt, wenn Beschäftigte solchen Attacken von Arbeitskollegen:innen ausgesetzt sind. Bei Attacken von Kollegen:innen muss 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 Tötlichkeiten) 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 des/der Arbeitnehmer:in so abgerechnet werden, als wäre sie/er vom Arbeitgeber gekündigt worden.

Kündigungentschädigung

Eine Kündigungentschädigung steht bei einem berechtigten Austritt aus Verschulden des Arbeitgebers zu (z.B. Entgeltvorenhaltung). Sie gebührt beispielsweise nicht beim Austritt aus gesundheitlichen Gründen, weil hier in der Regel der Arbeitgeber keine Schuld an der vorzeitigen Auflösung trägt. Die Kündigungentschädigung umfasst alle vertragsmäßigen Ansprüche auf das Entgelt, das bei ordnungsgemäßer Arbeitgeber-Kündigung gebührt hätte: also alles, was der/die Arbeitnehmer:in während der fiktiven Kündigungsfrist verdient hätte (z.B. Lohn/Gehalt, durchschnittliche Zahl an Überstunden, anteilige Sonderzahlungen) bzw. alles, worauf sie/er Anwart-