

zB

Beispiel Abfertigung:
Kurz vor ihrem 15. 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 die 15 Arbeitsjahre zusammengebracht. Nach dem für sie geltenden alten Abfertigungsrecht heißt das: sechs statt vier 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 der Arbeitnehmerin/ dem Arbeitnehmer finanziell abgegolten werden.

Abfertigung

Nach dem altem Abfertigungsrecht (Arbeitsverhältnis hat vor 1.1.2003 begonnen) muss 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 altem Abfertigungsrecht und des Urlaubsanspruches für das laufende Urlaubsjahr oder sogar 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 dem bisherigen 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 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 altem 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

Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer verliert den offenen Urlaub des laufenden Urlaubsjahres. Mitunter ist sogar Urlaubsentgelt zurückzuzahlen. Und zwar dann, wenn bereits mehr Urlaubstage verbraucht wurden, als aliquot zugestanden wäre (anteiliger Anspruch im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr – Beispiel: statt 30 nur 15 Urlaubstage, wenn der Austritt in der Mitte des Urlaubsjahres erfolgte). Offener Urlaub aus früheren Urlaubsjahren muss aber ausbezahlt werden.

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.



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Impressum

Medieninhaber: Arbeiterkammer Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg, T: +43 (0)662 86 87, www.ak-salzburg.at

Autor: AK OÖ Jänner 2018

Titelfoto: © Jeanette Dietl - Fotolia.com

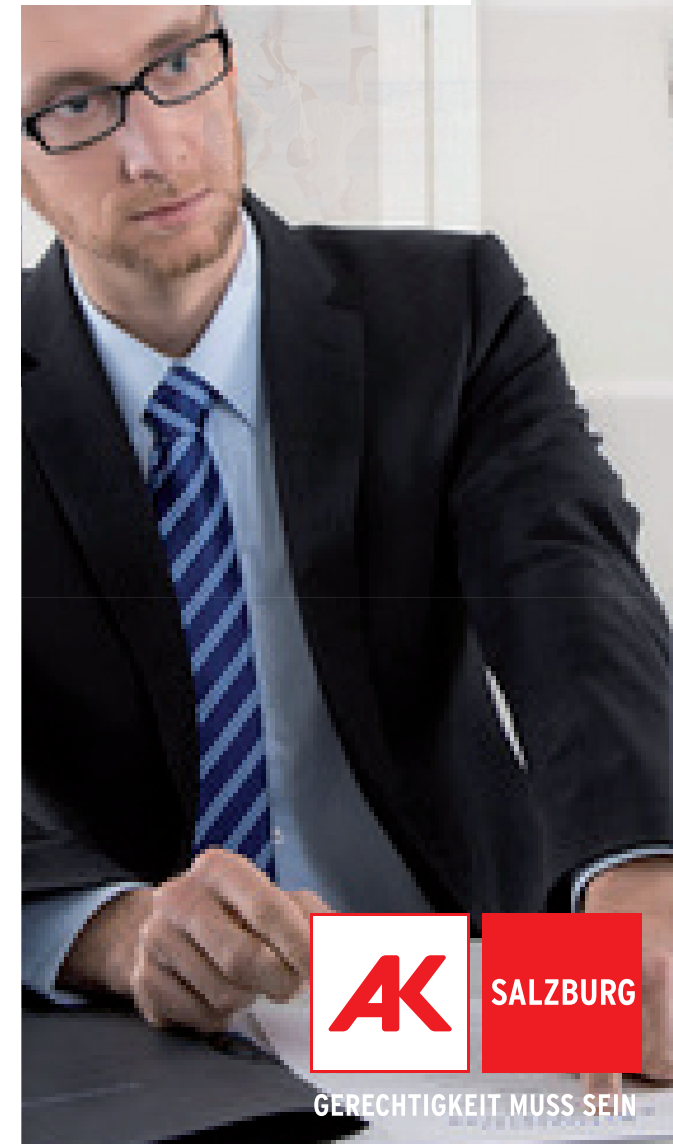
Grafik: Ursula Brandecker

Webdownload

Stand: Mai 2018

AUSTRITT

DAS ARBEITSVERHÄLTNIS
FRISTLOS AUFLÖSEN, KANN
FATALE FOLGEN HABEN



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

■ Dieses Service ist dank
Ihres AK-Beitrags möglich

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 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, dem Arbeitgeber 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 eingeholt sowie beim Insolvenzgericht nachgefragt werden, ob über das Vermögen des Arbeitgebers ein **Insolvenzverfahren** eröffnet worden ist.

Ist ein Insolvenzverfahren eröffnet, ist ein Austritt rechtswirksam, wenn er sich auf Entgeltvorenthaltung vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens stützt. Ist kein Insol-

venzverfahren 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 Ersatzmöglichkeit angeboten.



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 vertretbar ist, angeboten, so können Sie den vorzeitigen Austritt erklären.

Austrittsgrund: Ehrverletzung, Tötlichkeiten

Dieser „Tatbestand“ ist gegeben, wenn der Arbeitgeber selbst eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter 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.

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 der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers so abgerechnet werden, als wäre sie/er vom Arbeitgeber gekündigt worden.

Kündigungsentschädigung

Eine Kündigungsentschädigung steht bei einem berechtigten Austritt aus Verschulden des Arbeitgebers zu (z.B. Entgeltvorenthaltung). Sie gebührt beispielsweise nicht beim Austritt aus gesundheitlichen Gründen, weil hier in der Regel 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.