

AUSSERORDENTLICHE BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES

Mag.^a Katharina Lugmayr
ÖÖ LAK | Abteilung Recht



ICH WURDE VON MEINEM ARBEITGEBER ENTLASSEN. WAS BEDEUTET DAS FÜR MICH?

RECHT | STAND: Juli 2025

ENTLASSUNG

WISSENSWERTES

In der Praxis wird häufig der Begriff „fristlose Kündigung“ verwendet. Den Begriff der „fristlosen Kündigung“ gibt es in diesem Sinne nicht – meist wird wohl damit eine Entlassung gemeint sein, denn eine Kündigung bedingt immer die Einhaltung von Kündigungsfristen/-termine.

Möchten Sie Informationen zum Thema „Kündigung, einvernehmliche Auflösung usw.“ – diese finden Sie auf unserer Website:



Eine Entlassung muss „unverzüglich“ geltend gemacht werden. Die Rechtsprechung versteht in der Regel unter „unverzüglich“: Innerhalb wenige Tage ab Bekanntwerden des „wichtigen Grundes“.

Liegt ein längerer Zeitraum zwischen Bekanntwerden des „wichtigen Grundes“ und Ausspruch der Entlassung, nimmt die Rechtsprechung an, dass es dem Arbeitgeber offenbar nicht unzumutbar ist, weiterhin mit dem Arbeitnehmer zusammenzuarbeiten.

Unter einer Entlassung versteht man die einseitige – durch den Arbeitgeber ausgesprochene – fristlose Auflösung eines Dienstverhältnisses aus „wichtigem Grund“. Der „wichtige Grund“ muss laut Rechtsprechung so schwerwiegend sein, dass es dem Arbeitgeber unzumutbar wäre, noch weiterhin mit diesem Arbeitnehmer weiterzuarbeiten und Kündigungsfristen/-termine einzuhalten.

Dem Folgend muss es sich um „gravierende“ Gründe handeln – beispielhaft werden nachfolgende Gründe im Gesetz aufgezählt:

- Unterlassen der Dienstleistung über eine erhebliche Zeit oder beharrliche Verletzung der Arbeitspflicht (Anm. Beharrlichkeit setzt in der Regel eine Ermahnung voraus)
- Freiheitsstrafe über einen längeren Zeitraum (Anm. in der Regel wird dies ab zwei Wochen angenommen)
- Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzung gegenüber dem Arbeitgeber, dessen Angehörigen oder Kollegen
- Untreue und Vertrauensunwürdigkeit
- Vorsätzliche Schädigung des Arbeitgebers

Eine Entlassung beendet das Dienstverhältnis mit sofortiger Wirkung und hat für den Arbeitnehmer nachfolgende Konsequenzen: Sperre des Arbeitslosengeldes für die ersten vier Wochen, Verlust der Abfertigung „Alt“, allenfalls Schadenersatzansprüche durch den Arbeitgeber, Kürzung von sonstigen arbeitsrechtlichen Ansprüchen wie z. B. Sonderzahlung, Urlaubersatzleistung.

Wird ein Dienstverhältnis durch eine Entlassung aufgelöst, ohne dass ein wichtiger Grund vorgelegen ist, spricht man von einer unberechtigten Entlassung. Auch eine **unberechtigte Entlassung** beendet das Dienstverhältnis mit sofortiger Wirkung, jedoch hat der Arbeitnehmer in einem betriebsratspflichtigen Betrieb (= ab fünf Arbeitnehmer) die Möglichkeit ein Anfechtungsverfahren einzuleiten oder eine Kündigungsentschädigung (entspricht dem Entgelt, das bei einer ordnungsgemäßen Kündigung zugestanden wäre) geltend zu machen.

HINWEIS

Gründe wie „zu langsames Arbeiten des Arbeitnehmers“, „ungenaueres Arbeiten“, „mehrmalige Krankenstände“, „durch Versehen verursachte Fehler/ Schäden“ **sind per se keine „wichtigen Gründe“** die eine Entlassung berechtigen würden!

HINWEIS

AUSTRITT

Der Austritt ist das „Gegenstück“ zur Entlassung. Unter einem Austritt versteht man die einseitige – durch den Arbeitnehmer ausgesprochene – fristlose Auflösung eines Dienstverhältnisses aus einem „wichtigen Grund“. Der „wichtige Grund“ muss laut Rechtsprechung so schwerwiegend sein, dass es dem Arbeitnehmer unzumutbar wäre, noch weiterhin mit diesem Arbeitgeber weiterzuarbeiten und Kündigungsfristen/-termine einzuhalten.

Dem Folgend muss es sich um „gravierende“ Gründe handeln – beispielhaft werden nachfolgende Gründe im Gesetz aufgezählt:

- Vorenthaltung des Entgelts (Anm. vorher Nachfrist setzen)
- Verletzung von Arbeitnehmerschutzvorschriften (Anm. vorher eine Aufforderung zur Verbesserung).

- Tötlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzung gegenüber dem Arbeitnehmer und/oder dessen Angehörigen

- Sonderfall: Dauernde Arbeitsunfähigkeit

Die übrigen Voraussetzungen und Rechtsfolgen sind mit der Entlassung ident, nur dass bei einem berechtigten Austritt die Rechtsfolgen der unberechtigten Entlassung und bei einem unberechtigten Austritt die Rechtsfolgen der berechtigten Entlassung eintreten – weshalb auf die vorherigen Ausführungen verwiesen werden kann.

➔ **PRAXISTIPP:** Vorfälle schriftlich dokumentieren (Datum, Uhrzeit, Zeugen usw.) + unverzüglich geltend machen.

WURDEN SIE ENTLASSEN?

ODER BEABSICHTIGEN SIE EINEN AUSTRITT?

SIND SIE UNSICHER, OB ES SICH UM EINEN „WICHTIGEN GRUND“ HANDELT?

Nehmen Sie mit unserer Rechtsabteilung Kontakt auf:



ACHTUNG VOR „ÜBERRUMPELUNG“

Leider müssen wir im Rahmen der Rechtsberatung feststellen, dass sich Fälle häufen, in denen Arbeitnehmer mit einer „sofortigen“ Auflösung des Dienstverhältnisses aufgrund (angeblicher) schwerwiegender Gründe „überrumpelt“ und in weiterer Folge gedrängt werden, eine Auflösungsvereinbarung mit sofortiger Wirkung zu unterschreiben.

RECHTLICHE EINORDNUNG

Die „sofortige Auflösung“ des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber ist als Entlassung zu werten. Für eine berechtigte Entlassung benötigt der Arbeitgeber einen „wichtigen Grund“ (siehe oben). Hat der Arbeitgeber jedoch keinen derartigen „wichtigen Grund“, der zu einer Entlassung berechtigt, möchte er aber dennoch das Dienstverhältnis sofort lösen, kann er dies nur über eine einvernehmliche Auflösung gemeinsam mit dem Arbeitnehmer erreichen. Ansonsten bliebe ihm nur der Weg über eine ordentliche Kündigung, wobei bei dieser Kündigungsfristen und -termine, betriebsverfassungsrechtliches Vorverfahren (Stellungnahmefrist durch Betriebsrat) usw. einzuhalten wären.

➔ **WICHTIG:** Ein Dienstzeugnis darf keine Informationen darüber enthalten, wie ein Dienstverhältnis geendet hat.

KONSEQUENZ

Bei einer einvernehmlichen Auflösung mit sofortiger Wirkung erklärt sich der Arbeitnehmer einverstanden, dass das Arbeitsverhältnis beidseitig aufgelöst wird. Eine allfällige (unberechtigte) Entlassung wird in der Regel damit beseitigt! Grundsätzlich kann daher auch kein Entlassungs-Anfechtungsverfahren mehr bestritten, sowie Kündigungsentschädigung geltend gemacht werden.

Sollte man in eine derartige Situation kommen:

- ➔ In Ruhe überlegen, ob die Vorwürfe für eine „sofortige Auflösung“ (Anm. „wichtiger Grund“ für eine Entlassung) plausibel klingen. Eine Kündigung, allerdings unter Einhaltung von Kündigungsfristen und -terminen, kann der Arbeitgeber ohnehin jederzeit aussprechen.
- ➔ Ersuchen um Beratung mit dem Betriebsrat
 - ➔ **Hinweis:** wenn nachweislich gegenüber dem Arbeitgeber um Beratung mit dem Betriebsrat ersucht wird, kann innerhalb von zwei Arbeitstagen nach Verlangen, keine einvernehmliche Auflösung wirksam vereinbart werden.
- ➔ Ohne Beratung KEINE einvernehmliche Auflösung unterschreiben.
- ➔ Bedenkzeit erbeten (z. B. bis zum nächsten Tag)
- ➔ Rechtsberatung in Anspruch nehmen

HINWEIS

Arbeitslosengeld kann bei einer einvernehmlichen Auflösung zwar ab dem ersten Tag der Arbeitslosigkeit beantragt werden, jedoch liegt dies in der Regel unter dem Entgelt, das der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist erhalten hätte.