

SCHLÜSSELVERZEICHNIS DER LÖSUNGSARTEN EINES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

51	Kündigung durch Arbeitgeber/in Eindeutige Willenserklärung des/der Arbeitgebers/in auf Lösung des Arbeitsverhältnisses
52	Kündigung durch Arbeitnehmer/in Eindeutige Willenserklärung des/der Arbeitnehmers/in auf Lösung des Arbeitsverhältnisses - Ist nicht bei Lösung wegen „Pension“ anzugeben.
53	Tod Das Arbeitsverhältnis endet durch Tod des/der Arbeitnehmers/in.
54	Vorzeitiger Austritt Lösung des Arbeitsverhältnisses seitens des/der Arbeitnehmers/in aus wichtigen Gründe, z. B.: Vorenthalten des Verdienstes, ...
55	Unbegründeter vorzeitiger Austritt Der/die Arbeitnehmer/in beendet umgehend das Arbeitsverhältnis, ohne einen Grund für einen vorzeitigen Austritt zu nennen oder zu haben.
56	Austritt nach Geburt gemäß § 23a Abs. 3 AngG. oder Kündigung eines/r Teilzeitbeschäftigten während eines Karenzanspruchs gem. MSchG oder Väterkarenz
57	Unverschuldete Entlassung Für den/die Arbeitgeberin ist die weitere Beschäftigung des/der Arbeitnehmers/in unzumutbar, den/die Arbeitnehmer/in trifft jedoch dafür keine Schuld, z.B.: abschreckende Krankheit.
58	Verschuldete Entlassung Der/die Arbeitnehmer/in hat die Entlassung selbst verschuldet. (lt. § 82 GewO 1859)
59	Einvernehmliche Lösung Beide Vertragspartner, Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in, sind über die Lösung des Arbeitsverhältnisses einig.
60	Insolvenz Ein wegen der Insolvenz berechtigter vorzeitiger Austritt durch den/die Arbeitnehmer/in bzw. eine Kündigung durch den/die Arbeitgeber/in (Masseverwalter/in)
61	Firmenübernahme Der/die Arbeitnehmer/in wurde bei der Firmenauflösung und Neuübernahme mit allen sozialen Rechten übernommen.
62	Überstellung-ARGE Der/die Arbeitnehmer/in wird zwischen Argepartnern oder zur Stammfirma überstellt.
63	Angestellte/r Ein/e Arbeiter/in wird in das Angestelltenverhältnis übernommen, die Vordienstzeiten aus dem unmittelbar vorangegangenen Arbeitsverhältnis bei diesem/r Arbeitgeber/in werden übernommen. Im System Abfertigung „alt“ erfolgt die Abfertigung gem. Angestelltengesetz durch den/die Arbeitgeber/in und die Refundierung durch die BUAK gem. § 13 b. Abs. 8, BUAG (z. B. Facharbeiter → Polier).
66	Überstellung im Firmenverband Der/die Arbeitnehmer/in wird zwischen Unternehmen (Betrieben) eines Konzerns bzw. innerhalb von Unternehmens- (Betriebs-) teilen mit unterschiedlichen Betriebsnummern überstellt. Wenn die Überstellung zeitgleich mit dem arbeitsrechtlichen Ende (z.B. Winterpause) erfolgt, muss ein Austrittsgrund (z.B.51) gemeldet werden.
68	Pension Die Lösung des Arbeitsverhältnisses erfolgt bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer durch Kündigung seitens des/der Arbeitnehmers/in oder bei Zuerkennung einer Invaliditätspension gem. § 254 ASVG sowie bei Inanspruchnahme der Sonderunterstützung bzw. Gleitpension.
76	Fristablauf bei Befristungen von längstens 6 Monaten Als solches ist jenes Arbeitsverhältnis zu bezeichnen, dessen Dauer von vornherein vertraglich oder gesetzlich festgelegt wird oder das mit dem Eintritt eines bestimmten Ereignisses (z.B. Saisonende, Karenzvertretung,...) begrenzt wird. Hier umfasst die Befristung maximal 6 Monate, das Arbeitsverhältnis endet durch den Fristablauf.
77	Fristablauf bei Befristungen von mehr als 6 Monaten Als solches ist jenes Arbeitsverhältnis zu bezeichnen, dessen Dauer von vornherein vertraglich oder gesetzlich festgelegt wird oder das mit dem Eintritt eines bestimmten Ereignisses (z.B. Saisonende, Karenzvertretung,...) begrenzt wird. Hier umfasst die Befristung mehr 6 Monate, das Arbeitsverhältnis endet durch den Fristablauf.
78	Auflösung während der Probezeit durch die/den Dienstgeber/in Gesetzlich ist eine einmonatige Probezeit vorgesehen, kollektivvertragliche Bestimmungen können davon abweichen. Bei einer Lehre gelten die ersten drei Monate der Lehrzeit als Probezeit.
85	Auflösung während der Probezeit durch die/den Dienstnehmer/in Gesetzlich ist eine einmonatige Probezeit vorgesehen, kollektivvertragliche Bestimmungen können davon abweichen. Bei einer Lehre gelten die ersten drei Monate der Lehrzeit als Probezeit.

79	Vorzeitiger Austritt aus gesundheitlichen Gründen Lösung des Arbeitsverhältnisses seitens des/der Arbeitnehmers/in aus wichtigen gesundheitlichen Gründen (z.B. bestätigte Berufsunfähigkeit).
80	Einvernehmliche Auflösung mit Sonderruhegeldanspruch Der/die Arbeitnehmer/in erfüllt die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme eines Sonderruhegeldes nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz.
81	Beendigung eines Pflichtpraktikums Zur Erfüllung des im Lehrplan vorgeschriebenen Pflichtpraktikums wird zwischen den Vertragspartner/innen ein als Ausbildungsverhältnis gestaltetes Arbeitsverhältnis beendet (nicht gleichzusetzen mit Ferialarbeit).
84	Beendigung wegen Inanspruchnahme Überbrückungsgeld (Gem. § 13 c (5) BUAG wirkt sich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung seitens Arbeitnehmer/s/in oder einvernehmliche Auflösung wegen Bezugs von Überbrückungsgeld nicht abfertigungsschädlich aus.)