



BG&P Newsletter

Neue Kündigungsfristen für Arbeiter ab 01.10.2021

Stand 27.09.2021

Die neuen (längeren) Kündigungsfristen und ebenfalls an die Rechtslage der Angestellten angepassten Kündigungstermine bei der Kündigung von Arbeitern sind nun endgültig ab 01.10.2021 zu beachten. Abweichende Regelungen kann es in einigen Branchen weiterhin geben.

Was ändert sich beim Arbeiterkündigungsrecht ab 01.10.2021?

Es kommt zur gesetzlichen Angleichung der Arbeiterkündigungsregelung an das Recht der Angestellten (mit ein paar wesentlichen Ausnahmen). Alle nach 30.09.2021 ausgesprochenen Kündigungen fallen unter die neue Regelung.

Wie sehen die neuen Kündigungsfristen für Arbeitgeber aus?

Bisher waren die Kündigungsfristen und Kündigungstermine der Arbeiter im ABGB, in der Gewerbeordnung 1859 und teilweise mit erheblichen Unterschieden bei Kündigungsfristen und -terminen in den jeweiligen Branchenkollektivverträgen geregelt. Ab dem 01.10.2021 kann die Arbeitgeberkündigung nur mehr unter Einhaltung der auch für die Angestellten geltenden längeren Kündigungsfristen ausgesprochen werden:

- im 1. und 2. Dienstjahr → 6 Wochen
- ab dem 3. Dienstjahr → 2 Monate
- ab dem 6. Dienstjahr → 3 Monate
- ab dem 16. Dienstjahr → 4 Monate
- ab dem 26. Dienstjahr → 5 Monate

Außerdem bestehen bei Arbeitgeberkündigungen grundsätzlich nur noch vier Kündigungstermine (Quartalsende, also 31. März, 30. Juni, 30. September und 31. Dezember). Zusätzliche Kündigungstermine, wie bei Angestellten üblich zum 15. und Letzten eines Kalendermonats, können bereits im Kollektivvertrag, bzw. wenn dort nichts geregelt ist, mittels Einzelvereinbarung vereinbart werden.

Welche Dienstzeiten werden bei der Ermittlung der Kündigungsfrist berücksichtigt?

Darunter ist grundsätzlich die bisher im Betrieb verbrachte Dienstzeit zu verstehen, d.h. die Zählung der Dienstzeiten beginnt nicht mit 01.10.2021 sondern ab dem letzten Eintritt. Unter Umständen müssen auch unterbrochene Beschäftigungsverhältnisse beim selben Arbeitgeber zusammengerechnet werden. Die Zusammenrechnung kann sich aufgrund kollektivvertraglicher bzw. innerbetrieblicher Regelungen oder aufgrund Einzelvereinbarungen bei Wiedereintritten ergeben.

Ändern sich auch die Kündigungsfristen bei Arbeitnehmerkündigungen?

Bei Arbeitnehmerkündigungen erfolgt ebenfalls eine Angleichung an das Angestelltenrecht: Das Arbeitsverhältnis kann vom Arbeiter ab 01.10.2021 grundsätzlich mit dem letzten Tag



eines Kalendermonats und unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist gekündigt werden. Vertraglich könnte auch eine längere Frist (bis zur jeweils nach Beschäftigungsdauer vom Arbeitgeber einzuhaltenden) vereinbart werden, maximal aber sechs Monate.

Gibt es Ausnahmen von der neuen Regelung?

Arbeitgeberkündigung: Kollektivvertragliche Abweichungen sind in Saisonbranchen möglich. Beinhaltet der Kollektivvertrag eine „Saisonklausel“, können weiterhin von der neuen Regelung abweichende Kündigungsbestimmungen angewendet werden - soweit der anwendbare Kollektivvertrag dies vorsieht.

Arbeitnehmerkündigung: Einige Kollektivverträge behalten ihre bestehenden Regelungen unverändert bei. Das ist aus dem Grund zulässig, da aus Sicht der Arbeitnehmer die im Kollektivvertrag geregelten „alten“ Fristen und Termine gegenüber den gesetzlichen Regelungen günstiger sind (man kommt früher aus dem Vertrag).

Ausnahmen von den neuen gesetzlichen Regelungen findet man aktuell z.B. im

- KV für Arbeiter im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe (Spengler und Kupferschmiede)
- Kollektivvertrag für Arbeiter im Baugewerbe
- Kollektivvertrag für Arbeiter im Baunebengewerbe
- Kollektivvertrag für Arbeiter im Güterbeförderungsgewerbe
- Kollektivvertrag für die Arbeiter in der AKÜ

Achtung: Beim Kollektivvertrag für Arbeiter im Gastgewerbe ist die Rechtslage derzeit noch unklar, da die beiden Interessenvertretungen unterschiedliche Ansichten vertreten. Die Arbeitnehmervertretung geht von der Anwendung der neuen Rechtsvorschriften ab 01.10.2021 aus und die Arbeitgebervertretung steht auf dem Standpunkt, dass die Saisonausnahmen für die gesamte Gastronomie zutreffen müsste und möchte an den bestehenden Regelungen nichts verändern.



Unser Experte, Mag. Adnan Dambo rät:

Wir empfehlen daher allen betroffenen Unternehmen:

- Prüfen Sie anhand des anwendbaren Kollektivvertrages, ob die Möglichkeit der Kündigung zum 15. oder Monatsletzten vorgesehen ist. Ist dies nicht der Fall, sollte in den Arbeiter-Dienstverträgen eine entsprechende Regelung aufgenommen werden – und zwar sowohl für Neueintritte als auch für bestehende Arbeitsverhältnisse.
- Möglich wäre auch, vertraglich eine Verlängerung der Kündigungsfrist für Arbeitnehmerkündigungen festzulegen.
- Unternehmen in Saisonbranchen sollten zudem genau prüfen, ob weiterhin abweichende Kündigungsregelungen angewendet werden können.

Mag. Adnan Dambo

Teamleiter Personalmanagement

adnan.dambo@bgundp.com