

Angleichung der Kündigungsfrist zwischen Arbeitern und Angestellten

Nach mehreren Verschiebungen kam es nun im dritten Anlauf zum Inkrafttreten der Angleichung der Kündigungsfristen zwischen Arbeitern und Angestellten. Diese rechtliche Gleichstellung, welche eine Vielzahl von Branchen betrifft, wurde bereits im Jahr 2017 beschlossen und hätte nach einer Übergangsfrist von 3 Jahren bereits mit 1. Jänner 2021 in Kraft treten sollen. Aufgrund der Covid-19-Pandemie und der damit einhergehenden wirtschaftlichen Krise wurde das Inkrafttreten jedoch zuerst auf 1. Juli 2021 und schließlich auf den 1. Oktober 2021 verschoben. Für durch die Covid-19-Pandemie ohnehin stark belastete Unternehmen kann diese Anpassung eine weitere Erschwernis ihrer Situation darstellen.

Nach dem Angestelltengesetz verhält es sich bei einer Kündigung durch den Dienstgeber so, dass eine Frist von mindestens 6 Wochen eingehalten werden muss. Die Länge der Frist der Arbeitgeberkündigung von Arbeitern richtete sich dagegen bisher nach den einzelnen Kollektivverträgen. In Branchen, in denen kein Kollektivvertrag zur Anwendung kam sowie wenn im Dienstvertrag keine entsprechende Vereinbarung aufgenommen wurde, waren die Bestimmungen der Gewerbeordnung und somit eine 14-tägige Kündigungsfrist anzuwenden.

Die neue Rechtslage gilt nun für alle Kündigungen, welche nach dem 30. September 2021 ausgesprochen wurden bzw. werden. Durch diese Angleichung kann ein Arbeitgeber nur mehr unter der Einhaltung der auch für Angestellte geltenden längeren Kündigungsfristen von zumindest 6 Wochen die Kündigung gegenüber einem Arbeiter aussprechen. Diese Fristen werden anhand eines Stufenmodells berechnet und verlängern sich je länger ein Arbeiter in einem Betrieb ununterbrochen tätig ist. So beträgt die Kündigungsfrist bis zum zweiten Dienstjahr nun auch für Arbeiter 6 Wochen, nach vollendetem 2. Dienstjahr beträgt die Frist 2 Monate. Nach vollendetem 5., 15. und 25. Dienstjahr verlängert sie sich jeweils um einen Monat. Somit beträgt nun die maximale Kündigungsfrist jetzt auch bei Arbeitern ab dem 26. Dienstjahr 5 Monate.

Als Kündigungstermine kommen nun auch für Arbeiter grundsätzlich dieselben Termine wie bisher für Angestellte in Betracht. Somit ist eine Kündigung in der Regel nur mehr zum Quartalsende möglich. Allerdings verhält es sich auch bei den Dienstverträgen von Arbeitern so, dass andere Kündigungstermine, wie beispielsweise zum 15. oder auch zum Ende eines Monats, vereinbart werden können. Diese Vorgangsweise ist Unternehmen unbedingt zu empfehlen, weil dadurch 24 statt der ursprünglichen 4 Kündigungstermine zur Verfügung stehen.

Zu beachten ist allerdings, dass es nicht in allen Branchen zu dieser Angleichung zwischen Arbeitern und Angestellten gekommen ist. Nach wie vor sind verkürzte Kündigungsfristen für Bereiche anwendbar, in denen überwiegend Saisonbetriebe geführt werden und daher ohnehin flexible und kurze Arbeitsverhältnisse die Regel darstellen. Darunter fallen vor allem der Winter- als auch der Sommertourismus. Ebenso bleiben die verkürzten Fristen bei der Arbeitskräfteüberlassung in Geltung. Grundsätzlich gelten in diesen Branchen weiterhin kürzere Kündigungsfristen, welche je nach den unterschiedlich anwendbaren Kollektivverträgen variieren.

Kommt es durch den Arbeitgeber zum Ausspruch der Kündigung ab 1. Oktober 2021 und werden die länger geltenden Kündigungsfristen nicht beachtet, kann dies unangenehme Folgen haben. So hat der gekündigte Arbeitnehmer Anspruch auf Kündigungsentschädigung, deren Höhe sich nach der längeren Kündigungsfrist berechnet.

Unternehmen sollten daher vorab prüfen, ob ihre Branche von der Angleichung der Fristen ausgenommen ist. Wenn keine Ausnahme vorliegt, sollten bestehende sowie neue Arbeitsverträge umgehend etwa in Hinblick auf die Kündigungstermine angepasst werden, falls dies bis jetzt noch nicht erfolgt ist.

Ebenso darf auch nicht auf die freien Dienstnehmer vergessen werden, auf welche die Regeln des ABGB (=Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch) analog zur Anwendung kommen. Daher werden die längeren Kündigungsfristen von Arbeitern nun auch bei der Kündigung von freien Dienstnehmern angewendet.

Schlussendlich ist zu beachten, dass es auch zu einer Änderung der Kündigungsfristen bei Arbeitnehmerkündigungen gekommen ist. So hat nun ein Arbeiter dieselbe Möglichkeit wie ein Angestellter,

DIE AUTOREN



Mag. Wilhelm Huck

Arbeitsrecht,
Prozessführung und
Schiedsgerichtbarkeit,
Immobilien, IP, IT &
Telekom

E: wilhelm.huck@hsp.law

W: <http://www.hsp.law/>



Mag. Tino Enzi

Arbeitsrecht,
Gesellschaftsrecht und
M&A, Compliance

E: tino.enzi@hsp.law

W: <http://www.hsp.law/>

das Dienstverhältnis mit dem letzten Tag des Kalendermonats und unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zu kündigen. Bei Fragen rund um die Vereinbarung, Fortdauer oder Beendigung von Arbeiter- oder Angestelltenverhältnissen stehen Ihnen unsere Experten Mag. Wilhelm Huck und Mag. Tino Enzi von HSP jederzeit gerne zur Verfügung.