

# CORONAVIRUS

INFO-SERVICE FÜR BETRIEBE



## WKÖ-Kopf verwundert über destruktive Verhandlungsführung des ÖGB zu Kündigungsfristen

Gleiche Fristen für Arbeiter und Angestellte ab 1. Juli werden Betriebe überfordern – Krise verschärft Situation zusätzlich - Verhandlungsführung des ÖGB ist schweres Foul

19.03.2021, 13:13



© WKÖ/MAREK KNOPP

Die geplante Angleichung der Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten stellt viele Branchen vor extreme Herausforderungen. Der nicht nachvollziehbare Eingriff in die Kollektivverträge hätte am Verhandlungstisch konstruktiv gelöst werden können. WKÖ-Generalsekretär Karlheinz Kopf: "Gemeinsam mit dem ÖGB konnte bereits eine Verschiebung von 1.1.2021 auf 1.7.2021 erreicht werden. Diese Verschiebung reicht jedoch nicht aus. Einerseits dauert die Krise weiterhin an, andererseits benötigen die betroffenen Branchen auch mittel- und langfristig Flexibilität und Rechtssicherheit." Deshalb war gleichzeitig mit der Verschiebung vereinbart worden, dieses halbe Jahr für Verhandlungen über eine praxisgerechtere Staffelung der Fristen zu nützen.

Die WKÖ hat sich in bislang konstruktiven Verhandlungen mit dem ÖGB für eine Weiterentwicklung der Gesetzeslage eingesetzt. Der abrupte Abbruch der Verhandlungen des ÖGB ist ein schweres Foul. Dass nun die Gewerkschaft der Wirtschaft ein Foulspiel unterstellt entbehrt jeglicher Grundlage und ist ein inakzeptabler Affront. Das Foul passierte bereits im Jahr 2017, als einseitig ohne Sozialpartnereinigung ein massiver Eingriff in die Kollektivverträge

beschlossen wurde, obwohl sich der ÖGB sonst gegen solche Eingriffe wehrt.

Für Kopf ist klar: "Die Branchensozialpartner kennen ihre Branche am besten. Dass sie sich für eine Gesetzeslage einsetzen, die die Realität der Branche und ihrer Beschäftigten am besten abbildet, ist nur logisch und konsequent.

*"Es braucht daher eine praxistaugliche Lösung, die auf branchenspezifische Gegebenheiten Rücksicht nimmt."*

In Deutschland beispielsweise gelten prinzipiell die Bestimmungen des Kollektivvertrages. Eine Änderung der Kündigungsfristen gibt es nur dort, wo es keine kollektivvertraglichen Regelungen gibt.

Zudem bedeutet eine Erschwernis bei Kündigungen oftmals weniger Bereitschaft von Betrieben, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzustellen. Kopf abschließend: „Gerade in Anbetracht der aktuellen Ausnahmesituation am Arbeitsmarkt, gilt es Anreize für Beschäftigung zu schaffen anstatt diese zu erschweren.“ (PWK139/DFS)

## Das könnte Sie auch interessieren



### **WKÖ-Schultz: Sorge tragen, dass Schulen ab Herbst offen bleiben**

Schulschließungen schaden Jugend und Wirtschaftsstandort - Appell an Lehrlinge, sich impfen zu lassen [➤ mehr](#)



### **Corona-Stufenplan tritt am 15. September in Kraft**

Belegung der Intensivbetten statt 7-Tage-Inzidenz als Leitindikator [➤ mehr](#)

