

Angleichung der Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte

Mit 1. Juli sollen die Kündigungsfristen von Arbeitern jenen der Angestellten gleichgestellt werden – ein Schritt, der für die Betriebe Mehrkosten bringt.

24.03.2021, 15:05



© CORBIS

Die Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten bei den Kündigungsfristen wurde 2017 ohne Einbindung der Sozialpartner und gegen die Vorbehalte der Wirtschaft beschlossen. Das vorgesehene Inkrafttreten per 1. Jänner 2021 wurde dann coronabedingt auf den 1. Juli 2021 verschoben. Aktuell macht sich die Wirtschaftskammer für eine weitere Verschiebung stark, um die Betriebe in der jetzigen Situation nicht zusätzlich zu belasten. Denn der Schritt bringt für Arbeitgeber einiges an Mehrkosten mit sich. Eine Übersicht über die jetzigen Regelungen und die bevorstehenden Änderungen:

Das gilt bis 30. Juni 2021

Arbeiter: Aktuell sind die Kündigungsfristen und Kündigungstermine (Begriffserklärung siehe unten) für Arbeiter in den Kollektivverträgen (KVs) der jeweiligen Branche oder im Dienstvertrag geregelt. Fehlen dort diese Bestimmungen, gilt eine 14-tägige Kündigungsfrist.

Angestellte: Die Kündigungsfristen ergeben sich aus dem Angestelltengesetz (AngG), sofern sie nicht in einem Branchen-Kollektivvertrag anders geregelt sind.

Je nachdem, von wem die Kündigung ausgeht, gelten andere Fristen

Bei Kündigung durch den Arbeitgeber verlängert sich die Frist mit der Betriebszugehörigkeit des Angestellten und beträgt:

- + im 1. und 2. Dienstjahr: 6 Woche
- + ab dem 3. Dienstjahr: 2 Monate

- + ab dem 6. Dienstjahr: 3 Monate
- + ab dem 16. Dienstjahr: 4 Monate
- + ab dem 26. Dienstjahr: 5 Monate

Der Angestellte kann unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum Letzten jedes Kalendermonats kündigen. Diese Frist kann per Vereinbarung auf bis zu sechs Monate ausgedehnt werden, allerdings muss dann die Kündigungsfrist bei Arbeitgeber-Kündigung mindestens genauso lang sein. Als mögliche Kündigungstermine sind im AngG die Quartals-Endtage festgelegt (31.3., 30.6., 30.9., 31.12.). Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Kollektivvertrag können davon abweichende Termine vorsehen, z.B. den 15. und/oder den Letzten eines Kalendermonats.

Das gilt ab (voraussichtlich) 1. Juli

Mit dem Inkrafttreten der Angleichung gelten für Arbeiter Kündigungsfristen und -termine wie für Angestellte. Das bedeutet für den Arbeitgeber, dass er bei Kündigungen von Arbeitern, die nach dem 30. Juni 2021 ausgesprochen werden, teils bedeutend längere Kündigungsfristen einzuhalten hat, was sich in höheren Kosten niederschlägt (z.B. Urlaubersatzleistung für nicht konsumierten aliquoten Urlaub bis zum Kündigungstermin). Branchen, in denen Saisonbetriebe überwiegen, können im KV kürzere Fristen vorsehen. Einige haben das bereits umgesetzt, z.B. das Güterbeförderungsgewerbe. In anderen Saisonbranchen - etwa im Tourismus und im Bau- und Baunebengewerbe - fehlen bisher solche KV-Regelungen. Betriebe sollten deshalb im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbaren, dass Kündigungen zum 15. jeden Monats und/oder zum Monatsende möglich sind.

Achtung!

Achtung bei Corona-Kurzarbeit

Für Unternehmen, die derzeit Arbeiter in Kurzarbeit haben und die Verlängerung planen, ergibt sich ein besonderer Aspekt. Ab 1. April kann die Kurzarbeitsverlängerung bis 30. Juni 2021 beantragt werden (KUA Phase 4). Die Sozialpartnervereinbarung zur Kurzarbeit enthält die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Beschäftigtenstand während der Kurzarbeitsphase und in der einmonatigen Behaltefrist aufrecht zu erhalten. Ob dies einen Kündigungsschutz zugunsten der Mitarbeiter bzw. bei Nichtbeachtung die Rückforderung von Kurzarbeitsbeihilfe zur Folge hat, ist umstritten. Diese Frage ist durch den Obersten Gerichtshofs (OGH) zu klären. Sollte dieser den Kündigungsschutz bestätigen, können Betriebe, die die KUA Phase 4 bis Ende Juni beantragt haben, erst ab 1. August 2021 Kündigungen rechtswirksam aussprechen. Ab diesem Zeitpunkt gelten aber voraussichtlich schon die längeren Kündigungsfristen und -termine auch für Arbeiter.

Tipp!

Um hinsichtlich der Rechtswirksamkeit von Kündigungen auf der sicheren Seite zu sein, sollten Unternehmen, die schon absehen können, dass sie ihren Mitarbeiterstand nach der Kurzarbeit reduzieren müssen, in Erwägung ziehen, die Kurzarbeit mit Ende März vorläufig zu beenden. So könnte der Mitarbeiterstand ab Anfang Mai (Ende der 1-monatigen Behaltefrist) nach den jetzt noch geltenden Kündigungsregelungen für Arbeiter angepasst werden. Danach kann die Kurzarbeit erneut bis Ende Juni beantragt werden. Eine vorherige Beratung durch die Experten der WK Wien ist zu empfehlen.

Das könnte Sie auch interessieren





Nachfolge

Wie die Übergabe gelingt [➤ mehr](#)



Unternehmer sind verpflichtet, Geldwäsche zu verhindern

Die Gewerbeordnung verpflichtet Gewerbetreibende, Maßnahmen zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu ergreifen. [➤ mehr](#)

