

Infoblatt

Angleichung Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten im Gastgewerbe

Stand: November 2020

Herausgeber:

Fachgruppen Hotellerie & Gastronomie
Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft der Wirtschaftskammer Kärnten
Europaplatz 1, 9021 Klagenfurt am Wörthersee

Verfasser:

Mag.^a Angelika Plösch

Trotz sorgfältiger Bearbeitung kann keine Gewähr für die Richtigkeit aller Angaben übernommen werden. Aus dem Infoblatt können zudem keinerlei Rechtsansprüche abgeleitet werden.

- **Verschiebung Angleichung der Kündigungsfristen von Arbeitern & Angestellten**

Die für 1. Jänner 2021 geplante Angleichung der Kündigungsfrist wird um ein halbes Jahr auf 1. Juli 2021 verschoben.

Grundsätzlich wäre ab diesem Zeitpunkt gemäß § 1159 ABGB auch bei **Arbeitern** eine gestaffelte Kündigungsfrist von **sechs Wochen bis zu fünf Monaten** zum Quartalsende einzuhalten. Als Kündigungstermine **könnten** der 15. oder der Monatsletzte vertraglich vereinbart werden.

Allerdings hat der Gesetzgeber in dieser Bestimmung vorgesehen, dass **für Saisonbranchen im Kollektivvertrag** davon abweichende (kürzere) Kündigungsfristen bzw. abweichende Kündigungstermine vereinbart werden können.

Durch eine **aktuelle Studie der KMU-Forschung Austria im Auftrag der Fachverbände Hotellerie und Gastronomie in der Wirtschaftskammer Österreich** kann anhand der Schwankungen bei der Beschäftigung bzw. bei den Nächtigungszahlen **eindeutig belegt werden**, dass das **Hotel- und Gastgewerbe** als **Saisonbranche** im Sinne dieser gesetzlichen Bestimmung gilt.

Damit bleiben **nach unserer Rechtsansicht auch nach 1. Juli 2021 die bisherigen Kündigungsregelungen in Punkt 21** des zuletzt im Mai 2019 abgeschlossenen Kollektivvertrages für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe mit einer 14-tägigen Kündigungsfrist - ohne Einschränkung auf fix vorgegebene Kündigungstermine - weiter aufrecht.

- **Die wichtigsten Fragen und Antworten im Überblick**

1. **Welche Kündigungsfristen gelten ab 01.07.2021 für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe?**

Es sind die Kündigungsfristen gemäß Punkt 21 des Kollektivvertrages für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe (14-tägige Frist ohne fixen Kündigungstermin) maßgeblich.

2. **Ein gekündigter Arbeiter erhebt Einspruch gegen eine Kündigung unter Einhaltung der Fristen des Kollektivvertrages:**

Ist ein Arbeiter der Meinung, dass eine Kündigung, die nach dem 01.07.2021 mit einer Frist gemäß Kollektivvertrag ausgesprochen wurde, fristwidrig ist, steht es ihm frei, gerichtlich

Kündigungsentschädigung einzufordern. Das (Höchst-)Gericht hat dann zu entscheiden, ob die Kündigung ordnungsgemäß ausgesprochen wurde. Kommt das (Höchst-)Gericht zur Rechtsansicht, dass die Kündigung nicht ordnungsgemäß ausgesprochen wurde, hat der Arbeiter Anspruch auf das Entgelt bis zu jenem Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis unter ordnungsgemäßer Einhaltung der Frist geendet hätte (Kündigungsentschädigung). Ein Anspruch auf Kündigungsentschädigung verfällt, wenn keine Geltendmachung binnen sechs Monaten ab Kündigung erfolgt.

3. Können im Hotel- und Gastgewerbe ab 01.07.2021 für Arbeiter auch die Kündigungsregelungen (Fristen, Termine) gemäß § 1159 ABGB vereinbart werden?

Ja, eine Kündigung kann auch unter Anwendung der in § 1159 ABGB angeführten Kündigungsfristen (6 Wochen, zwei Monate, etc.) ausgesprochen werden. Als Kündigungstermin sollte für diesen Fall der 15. und der Monatsletzte vertraglich vereinbart werden.

Formulierungsvorschlag für eine derartige vertragliche Vereinbarung:

„Für den Fall, dass eine Kündigung ab 01.07.2021 - abweichend vom anzuwendenden Kollektivvertrag - unter Berufung auf die Kündigungsfristen gemäß § 1159 ABGB erfolgt, gilt als Kündigungstermin der 15. und der Monatsletzte als vereinbart (§ 1159 Abs. 3 ABGB).“

4. Worauf ist bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen sonst noch zu achten?

- Vereinbaren Sie ein Probemonat. Während dieser Zeit kann das Dienstverhältnis jederzeit ohne Angabe von Gründen gelöst werden.
- Vereinbaren Sie bei befristeten Dienstverträgen eine Kündigungsmöglichkeit.

Befristung und Kündigungsmöglichkeit müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen. Zum Beispiel: ist ein Arbeitsverhältnis auf 4 Monate befristet, kann eine Kündigungsmöglichkeit nur für die ersten 3 Monate vereinbart werden.

Bei unbefristeten Verträgen **empfehlen wir jedenfalls die Aufnahme folgender Klausel** in den Vertrag, solange eine gesicherte Judikatur noch nicht vorliegt:

„Für den Fall, dass eine Kündigung ab 01.07.2021 - abweichend vom anzuwendenden Kollektivvertrag - unter Berufung auf die Kündigungsfristen gemäß § 1159 ABGB erfolgt, gilt der 15. und der Monatsletzte als Kündigungstermin vereinbart (§ 1159 Abs. 3 ABGB).“