

Neuregelung der Kündigungsfristen und -termine

Die Kündigungsfristen der Arbeiter wurden 2017 gesetzlich an die längeren, für die Angestellten geltenden Fristen angepasst. Für Saisonbranchen wie die Bauwirtschaft konnte eine Ausnahme erwirkt werden, doch war aus der Rechtsprechung nicht klar erkennbar, für wen die Ausnahme gilt. Eine Reparatur des Gesetzes hat nun Klarheit gebracht.

Text: MMag. Dr. Christoph Wiesinger LL.M., Geschäftsstelle Bau

Im Jahr 2017 beschloss das Parlament die Angleichung der Kündigungsfristen und -termine von Arbeitern und Angestellten. Ursprünglich hätte dies ausnahmslos für alle Branchen gelten sollen. Wäre das so gekommen, hätte das in der Bauwirtschaft zu höheren Arbeitslosenzahlen geführt. Warum? Ein Arbeitgeber müsste angesichts eines bevorstehenden Winters die Arbeitnehmer auf Verdacht mindestens sechs Wochen im Voraus kündigen. Dies würde bei einem späteren Wintereinbruch oder einem milden Winter dazu führen, dass die Baustellen eingestellt sind, obwohl die Witterung Bauarbeiten noch zuließe.

Auf diese negativen Folgen von längeren Kündigungsfristen wiesen die Bauverbände im Zuge des Gesetzwerdungsprozesses hin und so wurde im Plenum des Nationalrats – quasi in letzter Sekunde – noch ein Abänderungsantrag beschlossen, der eine Ausnahme für Branchen, in denen Saisonbetriebe überwiegen, vorsah. Hier durften weiterhin durch Kollektivvertrag kürzere Kündigungsfristen und andere Kündigungstermine vorgesehen werden. Diese gesetzliche Regelung trat nicht sofort, sondern nach mehreren Verschiebungen schließlich am 1. Oktober 2021 in Kraft, hatte aber für die Bauwirtschaft keine Auswirkungen, weil sich faktisch nichts änderte: die Kündigungsbestimmungen im Kollektivvertrag waren weiterhin zulässig und daher anwendbar.

Da jedoch unter Juristen umstritten war, anhand welcher Merkmale die Saisonalität einer Branche genau feststellbar war, wurde in etwas mehr als 25 Kollektivverträgen eine Klausel verankert, in der die jeweiligen Kollektivvertragsparteien festhielten, dass es sich um eine sogenannte Saisonbranche handelte. Nähere erklärende Details wurden nicht niedergeschrieben, sondern lediglich das Faktum an sich.

Im Kollektivvertrag Hotel- und Gastgewerbe erfolgte keine solche Festlegung, obgleich der Tourismus in den gesetzlichen Erläuterungen des bereits erwähnten Abänderungsantrags neben dem Baugewerbe als zweites Beispiel für eine Saisonbranche genannt wurde. Die Folge war, dass der OGH in mehreren Verfahren entscheiden sollte, ob



Weiterhin kein vorzeitiger Winterschlaf auf Österreichs Baustellen: Zwar hat die Rechtsprechung hinsichtlich der Auslegung der Ausnahmebestimmungen für Kündigungen in Saisonbranchen Rechtsunsicherheit erzeugt. Allerdings wurde kürzlich die auf einer Sozialpartner-Einigung beruhende Sanierung der Ausnahmeregelung gesetzlich verankert, womit endlich Rechtssicherheit für alle Beteiligten besteht.

es sich beim Geltungsbereich des Kollektivvertrags Hotel- und Gastgewerbe um eine Saisonbranche handelt oder nicht. Einen entsprechenden Antrag der Fachverbände der Arbeitgeberseite, festzustellen, dass es sich um eine Saisonbranche handle, wies der OGH ab. Als Begründung führte er an, dass er dies aus den vorgelegten Unterlagen nicht erkennen könne. Er wies allerdings auch den genau gegenteiligen Antrag des ÖGB mit derselben Begründung ab.

Die Folge war, dass die Verunsicherung nun auch in den anderen Branchen zunahm, wie im Streitfall festgestellt werden könnte, ob eine bestimmte Branche eine Saisonbranche ist. Die Sozialpartner begannen daraufhin mit Verhandlungen über eine gesetzliche Neuregelung. Dies führte schließlich dazu, dass im Parlament eine Neuregelung beschlossen wurde, die am 29. Dezember 2025 kundgemacht wurde (BGBl I 2025/111).

ZULÄSSIGKEIT ABWEICHENDER REGELUNGEN IM KOLLEKTIVVERTRAG

Diese Neuregelung stellt nunmehr nicht darauf ab, ob in einer Branche Saisonbetriebe überwiegen, sondern nur mehr darauf, ob zwischen dem 1. Jänner 2018 und dem 30. Juni 2025 im Kollektivvertrag eine Neurege-

lung der Kündigungsbestimmungen erfolgt ist. Das ist bei dem für die Bauarbeiter geltenden „Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe“ der Fall, weshalb die Regelung des § 15 weiterhin anzuwenden ist. Bei der Kollektivvertragsrunde 2025 wurde zudem ein neuer Text vereinbart, der die Kündigungsbestimmungen inhaltlich ein wenig verändert hat (siehe Kasten rechts).

AKTUELL GELTENDE KÜNDIGUNGSFRISTEN UND -TERMINE

Kündigungstermin ist nur mehr der letzte Arbeitstag einer Kalenderwoche (das wird im Regelfall der Freitag sein). Der bisherige alternative Kündigungstermin bei Beendigung der Baustelle oder Einstellung der Arbeiten auf einer Baustelle ist nicht mehr vorgesehen.

Die Tatsache, dass der Kollektivvertrag den 15. und den Monatsletzten als Kündigungstermin nur dann zulässt, wenn diese auf den letzten Arbeitstag der Kalenderwoche fallen, hat den Hintergrund, dass nach § 1159 Abs 3 ABGB der 15. und der Monatsletzte kraft Gesetzes als Kündigungstermin vereinbart werden können. Das würde daher einen zusätzlichen alternativen Kündigungstermin (auch während der Kalenderwoche) ermöglichen. Dies haben die Kollektivver-

tragsparteien ausgeschlossen, sodass im Geltungsbereich des Kollektivvertrags für Bauindustrie und Baugewerbe der letzte Arbeitstag der einzig zulässige Kündigungstermin ist.

Die **Kündigungsfristen** wurden leicht abgeändert, zumal im Vorfeld der Kollektivvertragsverhandlungen absehbar war, dass gesetzlich eine Mindestfrist von einer Woche verankert werden würde. Die Kündigungsfrist beträgt folglich nunmehr mindestens eine Woche; ansonsten wurden die Kündigungsfristen aber nicht neu geregelt. Das bedeutet im Ergebnis folgende Kündigungsfristen für Bauarbeiter:

- Dauer des Arbeitsverhältnisses bis zu zehn Jahren: eine Woche;
- Dauer des Arbeitsverhältnisses mehr als zehn, aber weniger als 15 Jahre: zwei Wochen;
- Dauer des Arbeitsverhältnisses mehr als 15 Jahre: drei Wochen.

Aus dem bisherigen Text des Kollektivvertrags ist der Hinweis, dass bei einer Arbeitgeberkündigung nach § 105 ArbVG der Betriebsrat verständigt werden muss, entfallen. Aber Achtung: Die Verständigungspflicht besteht selbstverständlich auch weiterhin und ihre Verletzung zieht die Unwirksamkeit der Kündigung nach sich. Hintergrund des Entfalls ist, dass in der Vergangenheit daraus gelegentlich in der Praxis eine Kündigungsfrist von einer zusätzlichen Woche für den Arbeitgeber abgeleitet wurde. Um dieses Missverständnis zu beseitigen, ist der Hinweis im Kollektiv-

vertragstext auf ohnehin anzuwendendes Gesetzesrecht entfallen.

PROBEZEIT

Die neue Rechtslage bezieht sich nur auf die Beendigungsart „Kündigung“, nicht aber auf andere Beendigungsarten. Da die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit rechtstechnisch keine Kündigung ist, gelten dafür auch nur die Bestimmungen zur Auflösung in der Probezeit. Soweit also die Parteien eine Probezeit vereinbart haben, ist die Auflösung in der Probezeit weiterhin jederzeit möglich.

RÜCKWIRKENDES IN-KRAFT-TRETEN MIT 1. JULI 2025

Nach § 1503 Abs 30 ABGB sind die gesetzlichen Bestimmungen rückwirkend mit 1. Juli 2025 in Kraft getreten. Das führt formal dazu, dass auch die Änderung im Kollektivvertrag rückwirkend gilt. Das ist rechtstechnisch durchaus bemerkenswert. Was den Gesetzgeber dazu bewogen hat, ist aus den Materialien nicht ersichtlich. Im Ausschussbericht vom 3. Dezember 2025 (Ausschuss für Arbeit und Soziales des Nationalrats) wird dieses Faktum zwar erwähnt, aber ebenfalls nicht begründet. Das ist wahrscheinlich darauf zurückzuführen, dass es keinen sachlich begründbaren Grund für die Rückwirkung gibt.

Es ist zwar zutreffend, dass ein rückwirkendes In-Kraft-Treten eines Gesetzes nicht schlechthin unzulässig ist, sondern vom Ausmaß des Eingriffs und dem Gewicht der Argumente, die für eine Rückwirkung sprechen, abhängig ist. Allerdings ist bei einem zwischen 1. Juli und 29. Dezember 2025 (= Kundmachung des Gesetzes) durch

Kündigung beendeten Arbeitsverhältnis die Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist rückwirkend nicht mehr möglich. Daher stellt sich nur die Frage, ob für diesen Zeitraum dem Arbeitnehmer die Kündigungsentschädigung nachträglich zustehen könnte. Für den Arbeitgeber würden dadurch Kosten entstehen, obwohl er das zu diesem Zeitpunkt geltende Recht völlig korrekt eingehalten hat. Der Arbeitnehmer hingegen würde eine Leistung erhalten, auf die er zu diesem Zeitpunkt nicht vertrauen durfte. Und arbeitsmarktpolitisch ändert sich gar nichts, denn das Arbeitsverhältnis wurde so beendet, wie es eben beendet wurde. Mangels eines sachlich gerechtfertigten Grundes, der das rückwirkende In-Kraft-Treten erklären könnte, wird diese Bestimmung mit hoher Wahrscheinlichkeit verfassungswidrig sein.

Was könnten also mögliche Rechtsfolgen eines rückwirkenden In-Kraft-Tretens sein? Ein zwischen 1. Juli 2025 und 29. Dezember 2025 gekündigter Arbeitnehmer, bei dem keine Frist von mindestens einer Woche eingehalten wurde, könnte für diesen Zeitraum die Kündigungsentschädigung geltend machen. Gleiches gilt für die SV-Beiträge bei einer Beitragsprüfung (GPLB). Die Erfolgsaussichten sind aber sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den SV-Träger insofern gering, weil in einem entsprechenden Gerichtsverfahren für den Arbeitgeber die Möglichkeit besteht, den Verfassungsgerichtshof anzurufen. Dieser würde aller Voraussicht nach die Rückwirkungsbestimmung aus den bereits erwähnten Gründen als verfassungswidrig aufheben.

Im Hinblick auf eine Bestrafung wegen Lohn- und Sozialdumping ist die Rechtslage jedenfalls klar: Nachdem Artikel 7 EMRK (Europäische Menschenrechtskonvention) ein absolutes Rückwirkungsverbot für Strafen enthält (das gilt auch für Verwaltungsstrafen), wäre eine Bestrafung wegen Unterentlohnung im Hinblick auf eine nicht bezahlte Kündigungsentschädigung in diesem Fall unzulässig.

LEHRLINGE UND ANGESTELLTE

Die bisherigen Ausführungen beziehen sich nur auf Arbeiter. Für Lehrverhältnisse sieht das BAG keine Möglichkeit einer Kündigung vor; die vorzeitige Beendigung ist nach den §§ 15 und 15a BAG möglich, entsprechen aber eher einer Entlassung oder einem vorzeitigen Austritt. Für Angestellte gilt weiterhin die Regelung in § 20 AngG; hier hat sich die Rechtslage also ebenfalls nicht geändert. ■

NEUER WORTLAUT DES § 15 KOLLEKTIVVERTRAG FÜR BAUINDUSTRIE UND BAUGEWERBE:

„§ 15. LÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

1. Das Arbeitsverhältnis kann in den ersten zehn Jahren der Betriebszugehörigkeit sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden. Nach einer zehnjährigen Betriebszugehörigkeit gilt eine Kündigungsfrist von zwei Wochen und nach einer 15-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von drei Wochen. Die Dauer aller Arbeitsverhältnisse eines Arbeitnehmers beim selben Arbeitgeber werden für die Höhe der Kündigungsfrist zusammengerechnet, sofern jede einzelne Unterbrechung nicht länger als 120 Tage dauert. Bei Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerkündigung kann das Arbeitsverhältnis nur zum letzten Arbeitstag

einer Kalenderwoche beendet werden. Die Kalenderwoche beginnt Montag 0 Uhr und endet Sonntag 24 Uhr. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 15. oder letzten Tag des Kalendermonats ist nur zulässig, wenn es sich dabei um den letzten Arbeitstag der Kalenderwoche handelt.

2. Dem Arbeitnehmer steht bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber zur Ordnung seiner Arbeitskleider und Werkzeuge ein halber Stundenlohn seiner Kategorie als Vergütung zu.
3. Der Kündigungsschutz des § 15 Mutterschutzgesetz wird auf die Dauer des bundesgesetzlich geregelten Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld erstreckt (idF BGBl I Nr. 103/2001).“