

## MEIN TEAM. UNSERE IMPFUNG.

Alle Informationen: [wko.at/unsere-impfung](https://wko.at/unsere-impfung)

IMPFTAGE  
am 10.12.21  
und 11.12.21

JETZT  
MITMACHEN  
UND GEWINNEN



## Hotellerie - Salzburg

# Kündigungsfristen für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe ab 01.10.2021

14 Tage Kündigungsfrist gemäß Kollektivvertrag sind nach Rechtsansicht der Fachverbände weiterhin anwendbar

- Keine Veränderung bei den Kündigungsfristen für Arbeiter ab 01.10.2021
- Feststellungsantrag beim OHG für Rechtssicherheit bei Kündigungsregelung für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe eingebracht

## Keine Veränderung bei den Kündigungsfristen für Arbeiter ab 01.10.2021

Am 1.10.2021 tritt die Angleichung der Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte in Kraft.

Ab diesem Zeitpunkt wäre aufgrund der Bestimmung des § 1159 ABGB (idF BGBl I Nr. 153/2017) grundsätzlich auch bei Arbeitern eine gestaffelte Kündigungsfrist von sechs Wochen bis zu fünf Monaten zum Quartalsende einzuhalten. Als Kündigungstermin könnten der 15. oder der Monatsletzte vertraglich vereinbart werden.

**Allerdings** hat der Gesetzgeber in dieser Bestimmung bereits vorgesehen, dass für **Saisonbranchen, wie dem Tourismus** oder der Bauwirtschaft, 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 Nüchternungszahlen **eindeutig belegt werden**, dass das **Hotel- und Gastgewerbe** als **Saisonbranche** im Sinne dieser gesetzlichen Bestimmung gilt.

Damit **bleiben nach Rechtsansicht der gastgewerblichen Fachverbände auch nach 1.10.2021 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.**

## FAQs - Angleichung Kündigungsfristen Arbeiter und Angestellte

### 1. Welche Kündigungsfristen gelten ab 1.10.2021 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 1.10.2021 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 1.10.2021 für Arbeiter auch die Kündigungsregelung (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 und Monatsletzte vertraglich vereinbart werden.

**Formulierungsvorschlag für eine derartige vertragliche Vereinbarung:**

„Als Kündigungstermin werden jedenfalls der 15. und der Monatsletzte vereinbart. Abweichende kollektivvertragliche Regelungen, auch wenn sie eine Kündigung zu jedem Termin vorsehen, bleiben von dieser Vereinbarung unberührt.“

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

- Vereinbaren Sie eine Probezeit. Während dieser Zeit kann das Dienstverhältnis jederzeit ohne Angabe von Gründen gelöst werden. Für Arbeiter gilt bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen automatisch eine kollektivvertragliche Probezeit von 14 Tagen, von der durch Vereinbarung auch nicht abgewichen werden kann.
- 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 erste 3 Monate vereinbart werden.

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

„Als Kündigungstermin werden jedenfalls der 15. und der Monatsletzte vereinbart. Abweichende kollektivvertragliche Regelungen, auch wenn sie eine Kündigung zu jedem Termin vorsehen, bleiben von dieser Vereinbarung unberührt.“

---

## Feststellungsantrag beim OGH für Rechtssicherheit bei Kündigungsregelung für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe eingebracht

Die per 01.10.2021 geltende Angleichung von Arbeitern und Angestellten bedeutet eine Verlängerung der Kündigungsfrist von bisher 14 Tagen auf 6 Wochen bis zu 5 Monaten mit Kündigungstermin zum Quartal. Für Saisonbranchen, wie Tourismus oder Baugewerbe, kann der Kollektivvertrag jedoch **abweichende Regelungen** vorsehen.

Genau dies ist beim **Kollektivvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe** der Fall, der eine abweichende Regelung mit **14-tägiger Frist ohne Kündigungstermin** vorsieht. Somit kommt es nach Rechtsansicht der Fachverbände Hotellerie und Gastronomie zu keiner Änderungen bei den Kündigungsfristen für Arbeiter ab 01.10.2021

Bekanntlich vertritt die Gewerkschaft vida in dieser Frage eine andere Rechtsansicht, wonach es sich beim Hotel- und Gastgewerbe um keine Saisonbranche handle und somit die langen Kündigungsfristen bzw. Kündigungstermine zum Quartalsende zur Anwendung kämen. Trotz zahlreicher Verhandlungsrunden und der Bereitschaft an gemeinsamen konstruktiven Lösungen zu arbeiten, ist es mit der Gewerkschaft vida nicht gelungen Rechtssicherheit in der Frage der Kündigungsregelungen zu schaffen.

Nunmehr ist der Oberste Gerichtshof (OGH) am Zug. Die gastgewerblichen Fachverbände haben einen Feststellungsantrag beim OGH mit einer umfassenden rechtlichen Argumentation, die für das Weiterbestehen der 14tägigen Kündigungsfrist ohne Termin spricht, eingebracht:

- **Abweichende Regelung im Kollektivvertrag sind für Saisonbranchen, wie z.B. den Tourismus, zulässig!**  
*Das Gesetz lässt in § 1159 Abs 2 letzter Satz und Abs 4 letzter Satz ABGB für Saisonbranchen ein Abweichen von den neuen gesetzlichen Kündigungsfristen durch Kollektivvertrag zu. Die Erläuternden Bemerkungen zu § 1159 Abs 2 führen aus, dass insbesondere die Bau- und Tourismusbranche als Saisonbranchen gelten. Insofern hatte der Gesetzgeber offenbar keine Zweifel daran, dass diese beiden Branchen jedenfalls als Saisonbranchen im Sinne dieser Bestimmung einzustufen sind.*
- **Das Hotel- und Gastgewerbe ist nachweislich eine Saisonbranche!**

*Eine umfassende Analyse der Beschäftigungs- und Nächtigungsdaten der Jahre 2014 – 2018 belegt, dass sowohl die Mehrheit der Beherbergungsbetriebe als auch die Mehrheit der Gastronomiebetriebe hinsichtlich des Beschäftigungsstandes und der für die gesamten Tourismusbranche maßgeblichen Nächtigungszahlen regelmäßigen und erheblichen Schwankungen unterliegen. Somit überwiegen sowohl bei den vom Fachverband Hotellerie vertretenen Beherbergungsbetrieben als auch bei den vom Fachverband Gastronomie vertretenen Gastronomiebetrieben die Saisonbetriebe im Sinne des § 53 Abs. 6 ArbVG und das Hotel- und Gastgewerbe ist eine Saisonbranche im Sinne des § 1159 ABGB.*

- **Gesetzesänderung hat keine Auswirkung auf die bestehende Kündigungsregelung in Punkt 21 lit a des Kollektivvertrages für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe!**

*Sowohl dem Gesetzeswortlaut, der Fachliteratur als auch der höchstgerichtlichen Rechtsprechung ist zu entnehmen, dass die gesetzliche Angleichung der Kündigungsfristen in § 1159 ABGB keine Neuregelung der Kündigungsbestimmungen in Punkt 21 lit a des Kollektivvertrages für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe erforderlich macht. Diesem Zugang entspricht auch die durch die Europäische Menschenrechtskonvention und die Grundrechtecharta abgesicherte Kollektivvertragsautonomie, wonach durch eine Gesetzesänderung rechtsgültig vereinbarte und danach auch weiterhin rechtlich zulässige Vereinbarungen nicht außer Kraft gesetzt werden können.*

- **Bestehende Kündigungsregelungen wurden nach Verlautbarung der Gesetzesänderung von der Gewerkschaft *vida* durch Unterschrift bestätigt!**  
*Die gesetzliche Neuregelung erfolgte bereits im Jahr 2017. Der Kollektivvertrag für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe, welcher in Punkt 21 lit a die Kündigung regelt, wurde von der Gewerkschaft *vida*, nach Verlautbarung der gesetzlichen Neuregelung zu den Kündigungsfristen aber vor Inkrafttreten dieser, in den Jahren 2018 und 2019 neu abgeschlossen.*

Stand: 19.10.2021