

Längere Kündigungsfristen der Arbeiter – UPDATE: Angleichung verschoben auf 1.Oktober 2021

Angleichung der Kündigungsfristen und -termine der Arbeiter an jene der Angestellten

Der Gesetzgeber hat bereits 2017 die Angleichung der Rechte der Arbeiter an die der Angestellten im Parlament beschlossen. Die Vereinheitlichung bei Dienstverhinderung und Krankenstand ist bereits in Kraft. Mit 1.7.2021 sollte nun auch die Angleichung der Kündigungsfristen und Kündigungstermine der Arbeiter an jene der Angestellten in Kraft treten.

Achtung – Update:

Angleichung der Kündigungsfristen wurde auf 1.10.2021 verschoben!

Mit Nationalrats-Beschluss vom 17.6.2021 wurde beschlossen, dass die mit 1.7.2021 geplante Angleichung der Kündigungsfristen (BGBl. I Nr. 153/2017) erst am 1.10.2021 in Kraft tritt.

Die Angleichung findet somit auf Kündigungen Anwendung, die nach dem 30. September 2021 ausgesprochen werden.

Rechtslage bis 30.9.2021

Die Kündigungsfristen und Kündigungstermine der Arbeiter werden im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch, in der Gewerbeordnung 1859 und in den jeweiligen Kollektivverträgen geregelt.

Dabei unterscheiden sich die Kündigungsfristen der Arbeiter – abhängig von der jeweiligen Rechtsgrundlage – zwischen eintägigen Kündigungsfristen bis zu mehrwöchigen Kündigungsfristen. Die Kündigungstermine sind ebenfalls nicht einheitlich geregelt.

Somit ist der 30.9.2021 der letzte Tag an dem eine Arbeitgeberkündigung noch zu den bisherigen kurzen Kündigungsfristen und Kündigungsterminen gegenüber dem Arbeiter ausgesprochen werden kann.

Rechtslage ab 1.10.2021

Ab dem 1.10. 2021 kann die Arbeitgeberkündigung nur mehr unter Einhaltung der auch für die Angestellten geltenden längeren Kündigungsfristen ausgesprochen werden.

Ab diesem Zeitpunkt betragen die Kündigungsfristen:

Beschäftigungsdauer	Kündigungsfrist
im 1. und 2. Dienstjahr	6 Wochen
ab dem 3. Dienstjahr	2 Monate
ab dem 6. Dienstjahr	3 Monate
ab dem 16. Dienstjahr	4 Monate
ab dem 26. Dienstjahr	5 Monate

Hinweis!

So gilt für einen Arbeiter der sich am 1.10.2021 länger als 5 Jahre in einem Arbeitsverhältnis befunden hat eine Kündigungsfrist von 3 Monaten.

Zusätzlich sind die gesetzlich normierten Kündigungstermine bei einer Arbeitgeberkündigung einzuhalten. Es handelt sich bei diesen Terminen jeweils um das Quartalsende.

- 31. März
- 30. Juni
- 30. September
- 31. Dezember

Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber nach dem 1.10.2021 bei einer Arbeitgeberkündigung nicht nur längere Kündigungsfristen, sondern auch neue Kündigungstermine berücksichtigen muss.

Tipp

Eine Vereinbarung zusätzlicher Kündigungstermine, wie bei Angestellten durchaus üblich, nämlich jene zum 15. und Letzten eines Kalendermonats, ist möglich (siehe dazu unser Muster [„Vereinbarung eines Kündigungstermins zum 15. und Letzten des Monats“](#)).

Wir empfehlen die Dienstverträge mit den Arbeitern so rasch als möglich zu ändern bzw. zu ergänzen.

Viele Kollektivverträge haben bereits Regelungen über den 15. und Monatsletzten als Kündigungstermine getroffen. In diesem Fall ist eine Änderung des Dienstvertrages nicht notwendig.

Das bedeutet, dass der Arbeitgeber Kündigungen von Arbeiter-Dienstverhältnissen derart aussprechen kann, dass deren Dienstverhältnisse unter Einhaltung der Kündigungsfrist am 15.1., 31.1., 15.2., 28. bzw. 29.2., 15.3., 31.3., 15.4., 30.4., 15.5., 31.5., 15.6., 30.6., 15.7., 31.7., 15.8., 31.8., 15.9., 30.9., 15.10., 31.10., 15.11., 30.11., 15.12. und 31.12. enden.

Hinweis!

Die Nichtbeachtung der neuen Kündigungsregelungen kann schwerwiegende Folgen haben.

Werden bei einer Arbeitgeberkündigung nach dem 1.10.2021 die neuen längeren Kündigungsfristen und Kündigungstermine nicht beachtet, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Kündigungsentschädigung. Deren Höhe berechnet sich nach den längeren Kündigungsfristen.

Zur Vermeidung derartiger Folgen sollten Arbeitgeber eine Anpassung nicht nur in neuen, sondern auch in alten Arbeitsverträgen vornehmen.

Hinweis!

Auch jene Betriebe, die sich aktuell noch in Kurzarbeit befinden und für die Zeit nach der Kurzarbeit den Bedarf haben, ihren Personalstand anzupassen, sollten unter Berücksichtigung der Bestimmungen zur Kurzarbeit rechtzeitig handeln, wenn sie noch die bestehenden kurzen Kündigungsfristen zur Anwendung bringen wollen.

Ausnahme für Saisonbranchen

Die gesetzliche Regelung legt fest, dass in Branchen, in denen Saisonbetriebe überwiegen, weiterhin kürzere Kündigungsfristen festgelegt werden können.

Hinweis!

Ob Ihr Betrieb tatsächlich in einer solchen Branche tätig ist, in denen Saisonbetriebe überwiegen, und ob der anzuwendende Kollektivvertrag überdies entsprechende kürzere Kündigungsfristen festgelegt hat, muss im Einzelfall geprüft werden.

Informieren Sie sich daher auf der Homepage Ihrer Fachgruppe, ob sich ihre Branche als Saisonbranche sieht, und ob sie im Kollektivvertrag weiterhin kürzere Kündigungsfristen festgelegt hat.

Arbeitnehmerkündigungen

Auch bei Arbeitnehmerkündigungen kommt es einer Änderung der Kündigungsfristen und Kündigungstermine.

So kann auch der Arbeiter, wie eben der Angestellte das Dienstverhältnis

- mit dem letzten Tag eines Kalendermonats und
- unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist

beenden.

Stand: 24.06.2021