

Angleichung der Kündigungsfrist von Arbeitern und Angestellten

Die ursprünglich für 1.1.2021 geplante Angleichung wurde nunmehr auf 1.10.2021 verschoben. Die Verlängerung der Kündigungsfristen für Arbeiter wird somit erst auf Beendigungen anzuwenden sein, die nach dem 30.9.2021 ausgesprochen werden.

Je nach Auflösungsart ergeben sich für den Arbeitgeber unterschiedliche Kosten. Als Entscheidungshilfe dient nachfolgende kurze Zusammenstellung der wichtigsten Ansprüche bei Beendigung eines Dienstverhältnisses.

Im Sinne einer Harmonisierung und Anpassung der Rechte der Arbeiter und Angestellten werden am 01.10.2021 - nicht wie ursprünglich geplant am 01.01.2021 - die Kündigungsfristen der Arbeiter an jene der Angestellten angeglichen. Ausnahmen sind nur für Branchen mit überwiegenderen Saisonbetrieben vorgesehen (z.B. Tourismusbetriebe und Baugewerbe).

Je nach Auflösungsart ergeben sich für den Arbeitgeber unterschiedliche Kosten. Als Entscheidungshilfe dient nachfolgende kurze Zusammenstellung der wichtigsten Ansprüche bei Beendigung eines Dienstverhältnisses.

Kündigungen nach dem 30.09.2021

Die von Dienstgebern einzuhaltende Kündigungsfrist beträgt nunmehr **auch bei Arbeitern ab 01.10.2021** bis zum vollendeten 2. Dienstjahr sechs Wochen. Nach dem vollendeten 2. Dienstjahr erhöht sich die Kündigungsfrist auf zwei Monate, nach dem vollendeten 5. Dienstjahr auf drei Monate, nach dem vollendeten 15. Dienstjahr auf vier und nach dem vollendeten 25. Dienstjahr auf fünf Monate. Arbeiter und Angestellte haben allerdings vom Gesetz her „nur“ eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsletzten, wobei aber eine gleich lange Frist wie für Arbeitgeber vereinbart werden kann. Die neuen Kündigungsbestimmungen sind nur auf Kündigungen anzuwenden, welche nach dem 30.09.2021 ausgesprochen werden.

Da bisher noch nicht geklärt ist, welche Branchen als **typische Saisonbranchen** gelten, wurde in einigen Kollektivverträgen vorsichtshalber bereits jetzt schon die Regelung aufgenommen, dass eine Kündigungsmöglichkeit nicht nur zum Quartalsende, sondern immer zum Ende des Monats bzw. zum 15. jeden Monats besteht. Die nächsten Kollektivvertragsverhandlungen werden ergeben, in welchen Branchen nach wie vor mit kürzeren Kündigungsfristen als im Angestelltengesetz aufgelöst werden kann. Ohne Sonderregelung im Kollektivvertrag sollte jedenfalls im Dienstvertrag ausdrücklich vereinbart werden, dass Kündigungen zum Ende des Monats bzw. zum 15. jeden Monats möglich sind.

Wann besteht ein Abfertigungsanspruch?

Für alle ab 01.01.2003 beginnenden Dienstverhältnisse gelten die Bestimmungen der Abfertigung Neu. Dies bedeutet, dass für den Arbeitgeber durch die laufende Bezahlung von betrieblichen Vorsorgebeiträgen in Höhe von 1,53 Prozent des laufenden monatlichen Entgelts bei Beendigung des Dienstverhältnisses keine weiteren Kosten an Abfertigung anfallen.

Sollte ein Arbeitnehmer allerdings dem alten Abfertigungssystem unterliegen, entfällt der Abfertigungsanspruch bei Kündigung durch den Arbeitnehmer, fristlose Entlassung sowie unbegründetem vorzeitigem Austritt. Hinsichtlich der Arbeitnehmerkündigung gibt es eine **Ausnahmeregelung** im Zusammenhang mit der Pensionierung. Erfolgt die Arbeitnehmerkündigung nach mindestens 10-jähriger Tätigkeit wegen Inanspruchnahme einer Pension, so gebührt ebenfalls ein Abfertigungsanspruch.

Stehen Sonderzahlungen immer zu?

Von Gesetzes wegen **besteht kein Anspruch auf Sonderzahlungen**. Der Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld ist üblicherweise im jeweiligen Kollektivvertrag geregelt oder es gibt eine entsprechende Vereinbarung im Dienstvertrag. Die meisten Arbeiterkollektivverträge sehen vor, dass bei fristloser Entlassung bzw. unbegründetem vorzeitigem Austritt der Sonderzahlungsanspruch verloren geht. Angestellte sind aufgrund einer Bestimmung im Angestelltengesetz hinsichtlich der Sonderzahlungen besser gestellt als Arbeiter. Angestellte, welche einen Anspruch auf Sonderzahlungen haben, gebührt nämlich immer der aliquote Teil der Sonderzahlungen; somit auch bei fristloser Entlassung und beim unbegründeten vorzeitigem Austritt.

In welchem Ausmaß gebührt die Urlaubersatzleistung?

Arbeiter und Angestellte sind hinsichtlich der Urlaubersatzleistung gleichgestellt. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses wird der **Urlaub des laufenden Jahres aliquot ausbezahlt**. Sollte der anteilige Urlaub bis zum Ende des Dienstverhältnisses nicht konsumiert werden können, hat der Arbeitnehmer ein Anrecht auf die sogenannte Urlaubersatzleistung. Wird das Dienstverhältnis allerdings durch unbegründeten vorzeitigen Austritt beendet, verlieren sowohl Arbeiter als auch Angestellte den Anspruch auf den aliquoten Urlaub des laufenden Jahres.

Immer wieder kommt es vor, dass Arbeitnehmer bei der Beendigung des Dienstverhältnisses mehr an Urlaub konsumiert haben, als Ihnen aliquot zusteht. Diesbezüglich gibt es im Urlaubsgesetz eine klare Regelung. Bei fristloser Entlassung und beim unbegründeten vorzeitigen Austritt besteht die Möglichkeit, den anteilig zu viel verbrauchten Urlaub für das laufende Urlaubsjahr gegen zu verrechnen, bei allen anderen Auflösungsarten besteht allerdings keine Möglichkeit der Gegenverrechnung. Eine ausdrückliche Vereinbarung mit Arbeitnehmern, dass im Falle einer Beendigung des Dienstverhältnisses der anteilig zu viel konsumierte Urlaub gegenverrechnet wird, ist allerdings zulässig und empfehlenswert.

Was versteht man unter Kündigungsentschädigung?

Die Kündigungsentschädigung ist ein Ersatzanspruch auf das Entgelt bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch ordnungsgemäße Kündigung. Eine Kündigungsentschädigung fällt insbesondere dann an, wenn ein Arbeitsverhältnis durch fristlose Entlassung beendet wurde, das Vorliegen eines Entlassungsgrundes allerdings vom Arbeitgeber nicht nachgewiesen werden konnte. Um das Risiko einer Kündigungsentschädigung zu vermeiden, sollte daher mit Arbeitnehmern im Abfertigungssystem Neu – insbesondere mit Angestellten mit langer Kündigungsfrist – anstatt einer riskanten fristlosen Entlassung eine einvernehmliche Auflösung vereinbart werden.

Expertentipp von Dr. Karl Antoniazzi

Abteilung Arbeits- und Sozialrecht in der Wirtschaftskammer Tirol

Die Auflösung eines Dienstverhältnisses kann mit sehr hohen Kosten verbunden sein, weshalb je nach Einzelfall die richtige und kostengünstigste Auflösungsart gewählt werden sollte. Achtung! Ab 01.10.2021 werden die Kündigungsfristen der Arbeiter an die der Angestellten angepasst, wobei jedoch Kollektivverträge kürzere Fristen vorsehen können. Überprüfen Sie bitte Ihren Dienstvertrag auf notwendige Adaptierungen hinsichtlich der Kündigungsfrist und melden sich bei Fragen an unsere Abteilung Arbeits- und Sozialrecht.