NEUE KÜNDIGUNGSFRISTEN IM GASTGEWERBE - FAQS

WELCHE KÜNDIGUNGSFRISTEN UND KÜNDIGUNGSTERMINE GELTEN DERZEIT IM HOTEL- UND GASTGEWERBE?

Wie bereits per Newsletter informiert, liegt mittlerweile das Erkenntnis des Obersten Gerichtshofes vor. Dadurch kommt es primär zur Anwendung der **längeren Kündigungsfristen** von Angestellten auch bei Arbeitern, da nicht ausreichend dargelegt werden konnte, dass es sich bei der Gastronomie und Hotellerie um eine Saisonbranche handelt. Die Fachverbände unternehmen alles um diesen Beweis zu erbringen und somit die kürzen Kündigungsfristen „zurückholen" zu können. Es sind bis auf weiteres, also bis auf eine – neue Entscheidung des OGH oder bis zu einer Gesetzesänderung oder einer Neuregelung im Kollektivvertrag, für die Kündigung von Arbeitern die Kündigungsregeln für die Angestellten anzuwenden.

! Bezüglich der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins muss zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerkündigung unterschieden werden.

ARBEITGEBERKÜNDIGUNG

Die Kündigung ist eine **einseitige Erklärung** einer der Vertragsparteien. Durch Kündigung kann das Dienstverhältnis daher sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer aufgelöst werden. Eine Zustimmung des anderen Vertragspartners ist daher nicht notwendig. Allerdings ist die **Kündigungserklärung empfangsbedürftig** und muss somit dem **Arbeitnehmer zugehen**. Dementsprechend ist eine **schriftliche Kündigung erst nach Übergabe bzw. Zustellung des Kündigungsschreibens wirksam** (Achtung: ein bloßes Abmelden bei der Gebietskrankenkasse mit dem Vermerk „Arbeitgeberkündigung" ist nicht ausreichend!).

Bei der Kündigung ist die Einhaltung von Fristen und Terminen zu beachten. Das Arbeitsverhältnis kann nur unter Einhaltung der **Kündigungsfrist** zum vorgesehenen Kündigungstermin beendet werden. Die Kündigungsfrist ist die **Zeit zwischen Kündigungsausspruch und Ende des Arbeitsverhältnisses.**

Kündigungsfristen sind Mindestfristen, die Einhaltung einer längeren Frist ist daher zulässig, nicht jedoch eine Verkürzung. Die Kündigungsfristen sind in der Regel nach der

Wirtschaftskammer Steiermark
Fachgruppen Gastronomie & Hotellerie
Körblergasse 111-113 | 8010 Graz
T 0316/601-458 | F 0316/601-1760
E gastronomie@wkstmk.at | W www.gastronomie-steiermark.at

Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelt (Beachte: Der Kündigungstermin ist der letzte Tag des Dienstverhältnisses, nicht der Tag des Ausspruches der Kündigung!).

Gesetzlich vorgesehener Kündigungstermin ist grundsätzlich das **jeweilige Quartalsende** (31.3., 30.6., 30.9. und 31.12. eines jeden Kalenderjahres). Durch Einzelarbeitsvertrag kann jedoch vereinbart werden, dass der Arbeitgeber Arbeitnehmer auch zum 15. oder Letzten eines Kalendermonats kündigen kann (hierfür wird jedoch eine explizite Vereinbarung im Dienstvertrag benötigt! Haben Sie eine derartige Vereinbarung nicht getroffen, dann gilt für Sie als Kündigungstermin, das jeweilige Quartalsende!).

Eine frist- oder terminwidrige Kündigung kann für das Unternehmen sehr teuer werden! In diesem Fall kann der Arbeitnehmer das Entgelt bis zum korrekten Ende des Arbeitsverhältnisses in Form einer so genannten „Kündigungsentschädigung" verlangen. In **Betrieben mit Betriebsrat** muss der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder beabsichtigten Kündigung eines Arbeitnehmers von der Kündigungsabsicht verständigen (Vorverfahren). Der Betriebsrat hat eine Wochen Zeit eine Stellungnahme abzugeben. Je nach Inhalt der Stellungnahme des Betriebsrates (Zustimmung, Widerspruch, Stillschweigen) bestehen unterschiedliche Anfechtungsmöglichkeiten der Kündigung.

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat auch vom erfolgten Ausspruch der Kündigung zu verständigen.

Dienstzugehörigkeit	**Kündigungsfrist für ARBEITGEBER**
Im 1. und 2. Dienstjahr	6 Wochen
Im 3. bis zum 5. Dienstjahr	2 Monate
Im 6. Bis zum 15. Dienstjahr	3 Monate
Im 16. Bis zum 25. Dienstjahr	4 Monate
Ab dem 26. Dienstjahr	5 Monate

Wirtschaftskammer Steiermark
Fachgruppen Gastronomie & Hotellerie
Körblergasse 111-113 | 8010 Graz
T 0316/601-458 | F 0316/601-1760
E gastronomie@wkstmk.at | W www.gastronomie-steiermark.at

Achtung, bestimmte Gruppen von DienstnehmerInnen sind besonders geschützt. Hier gelten besondere Bestimmungen bei der Auflösung des Dienstverhältnisses! Sollten Sie Schwangere DienstnehmerInnen, Mütter oder Väter in Elternkarenz oder Elternteilzeit haben, gilt hier ein besonderer Kündigungsschutz. Dasselbe gilt für Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildiener, Betriebsratsmitgliedern, Lehrlingen sowie Behinderten. Sollten Sie eine(n) DienstnehmerIn aus dieser Gruppe haben, sollten Sie sich jedenfalls erneut an mich wenden und KEINE Kündigung aussprechen! Hier gelten teilweise Sonderbestimmungen!

Weiters möchte ich Sie darauf aufmerksam machen, dass sofern Sie mehrere Dienstverhältnisse durch Kündigung auflösen, das **Frühwarnsystem** zu berücksichtigen ist! Sie müssen daher ab einer bestimmten Anzahl an zu kündigenden Mitarbeitern dem AMS dies zuvor anzeigen! Anderenfalls wären die Kündigung unwirksam! Nähere Informationen finden Sie hier: Frühwarnsystem - WKO.at (gerne können Sie auch die Vorgehensweise vorab mit unseren Arbeitsrechtsexperten abklären – Rechtsservice: + 43 316 601 601 oder rechtsservice@wkstmk.at)

ARBEITNEHMERKÜNDIGUNG

Es sind bis auf weiteres, also bis auf eine neue Entscheidung des OGH, oder eine Gesetzesänderung oder eine Neuregelung im Kollektivvertrag, bei Selbstkündigung von Arbeitern ebenfalls die Kündigungsregeln für die Angestellten anzuwenden. Die **Kündigungsfrist** beträgt 1 Monat, der **Kündigungstermin** (= letzter Tag des Arbeitsvertrages) ist der Monatsletzte. Sofern Sie jedoch eine Vereinbarung (bspw. Dienstvertrag oder Dienstzettel) aufweisen, worin Sie explizit die 14 Tage vereinbart haben (kein genereller Verweis auf Kollektivvertragliche Regelungen), gilt diese „kürzere" Frist weiterhin für den Dienstnehmer, da Sie für Ihn günstiger ist und das Arbeitsrecht hier den Dienstnehmer schützt. Daher sollten Sie jedenfalls neue bzw. geänderte Dienstverträge aufsetzen.

Wirtschaftskammer Steiermark
Fachgruppen Gastronomie & Hotellerie
Körblergasse 111-113 | 8010 Graz
T 0316/601-458 | F 0316/601-1760
E gastronomie@wkstmk.at | W www.gastronomie-steiermark.at

WICHTIG!

Zusammenfassend gelten somit derzeit die Kündigungsfristen für Angestellte auch für Arbeiter. Die **Kündigungsfristen** für Arbeitgeber sind in der Regel nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelt. Als **Kündigungstermin** ist grundsätzlich das **jeweilige Quartalsende** (31.3., 30.6., 30.9. und 31.12. eines jeden Kalenderjahres). Durch Einzelarbeitsvertrag kann jedoch vereinbart werden, dass der Arbeitgeber Arbeitnehmer auch zum 15. oder Letzten eines Kalendermonats kündigen kann (hierfür wird jedoch eine explizite Vereinbarung im Dienstvertrag benötigt! Haben Sie eine derartige Vereinbarung nicht getroffen, dann gilt für Sie als Kündigungstermin, das jeweilige Quartalsende!).

Die **Kündigungsfrist** bei einer Arbeitnehmerkündigung beträgt 1 Monat, der **Kündigungstermin** (= letzter Tag des Arbeitsvertrages) ist der Monatsletzte.

WELCHER KÜNDIGUNGSTERMIN GILT? ENDE DES MONATS?

Grundsätzlich ist der Kündigungstermin bei einer Arbeitgeberkündigung das jeweilige Quartalsende, hiervon können Sie jedoch mittels Vereinbarung abweichen und auch den 15. Und Monatsletzten als Kündigungstermin vereinbaren. Der Kündigungstermin bei einer Arbeitnehmerkündigung ist der Monatsletzte.

WIE SIEHT ES BEI DEN ARBEITSVERTRÄGEN AUS, DIE AUF ZWEI WOCHEN KÜNDIGUNGSFRIST AUSGESTELLT SIND, MÜSSEN DIESE NEU AUFGESETZT UND VON JEDEN EINZELNEN MITARBEITER UNTERSCHRIEBEN WERDEN?

Grundsätzlich empfiehlt sich hier jedenfalls ein neuer Dienstvertrag bzw. eine Ergänzung, da Sie als Kündigungstermin im Falle einer Arbeitgeberkündigung sonst nur die Quartalskündigung haben. Sofern Sie eine Zusatzvereinbarung zu bestehenden Dienstverträgen treffen, da sich die Position, das Gehalt etc. verändert hat, empfehlen wir folgende Klausel aufzunehmen „Der unbefristete Dienstvertrag kann sowohl vom Dienstgeber unter vorheriger Einhaltung der Kündigungsfrist gemäß § 1159 Abs. 2 ABGB zu jedem Fünfzehnten oder Letzten eines Kalendermonats als auch vom Dienstnehmer unter vorheriger Einhaltung der Kündigungsfrist gemäß § 1159 Abs. 4 ABGB zu jedem Letzten eines Kalendermonats aufgelöst werden. Diese Vereinbarung gilt bis zu einer

etwaigen neuen, abweichenden Entscheidung des OGH zu den Kündigungsregeln der Arbeiter oder bis zu einer Neuregelung der Kündigungsfristen und Kündigungstermine im anzuwendenden Kollektivvertrag. In einem solchen Fall sind sowohl durch den Dienstgeber als auch durch den Dienstnehmer die durch den OGH oder die durch den Kollektivvertrag festgelegten Kündigungsfristen und Kündigungstermine anzuwenden."

GIBT ES FÜR DIE NEUEN ARBEITSVERTRÄGE EIN MUSTER?

Im Anhang befinden sich unsere aktuellen Dienstvertragsmuster für Arbeiter sowie für Angestellte in der Gastronomie und Hotellerie.

WIE LANGE IST DIE PROBEZEIT? GIBT ES HIER AUCH EINE ÄNDERUNG?

Ein Probedienstverhältnis kann nur **am Beginn eines Arbeitsverhältnisses** rechtswirksam vereinbart werden.

Auflösung: während der Probezeit kann das Dienstverhältnis von AN und AG ohne Einhaltung Von Fristen und Terminen und ohne Angabe von Gründen aufgelöst werden.

Bei Arbeitern beträgt die Probezeit **immer** 14 Tage (Dies gilt leider trotz der nun angepassten längeren Kündigungsfristen).

- **Unbefristete** Dienstverhältnis = Probezeit **14** Tage (ohne eigenständige Vereinbarung)

- **Befristete** Dienstverhältnis = Probezeit **14** Tage, aber ausdrückliche Vereinbarung der Probezeit erforderlich!

Nach den 14 Tagen liegt automatisch ein (un)befristetes Arbeitsverhältnis vor und dieses kann nicht mehr jederzeit gelöst werden.

Bei einem befristeten Dienstverhältnis muss die Probezeit immer extra vereinbart werden!

Bei Angestellten beträgt die Probezeit immer 1 Monat. Diese muss jedoch IMMER vereinbart werden. Ohne Vereinbarung liegt ab dem ersten Arbeitstag ein (un)befristetes Arbeitsverhältnis vor. Bei einem befristeten Dienstverhältnis muss die Probezeit immer extra vereinbart werden!

Wirtschaftskammer Steiermark
Fachgruppen Gastronomie & Hotellerie
Körblergasse 111-113 | 8010 Graz
T 0316/601-458 | F 0316/601-1760
E gastronomie@wkstmk.at | W www.gastronomie-steiermark.at

Achtung: Für Dienstverhältnisse mit längeren Probezeitvereinbarungen gilt automatisch ab dem 15. Tag eine etwaige vereinbarte Befristung. Wird zusätzlich zur längeren Probezeit keine Befristung vereinbart, läuft das Dienstverhältnis unbefristet weiter. – Kündigungsentschädigung bei falscher Auflösung! (bis Fristende Kündigungsentschädigung – sofern Kündigungsmöglichkeit vereinbart wurde, nur bis zum nächstmöglichen Kündigungstermin.

MEINE DIENSTNEHMERIN WURDE GEKÜNDIGT, BIS WANN MUSS SIE NOCH ZUR ARBEIT ERSCHEINEN? BESTEHT AUCH EINE ARBEITSPFLICHT, WENN DIE „RICHTIGE" KÜNDIGUNGSFRIST NICHT EINGEHALTEN WURDE?

Sofern der Dienstnehmerin Termin- und Fristgerecht gekündigt wurde, muss der Dienstnehmer bis zum letzten Arbeitstag seiner Arbeitsverpflichtung nachgehen.

Liegt eine zeitwidrige Kündigung vor (falscher Kündigungstermin oder falsche Kündigungsfrist), kann der gekündigte Dienstnehmer mit dem erklärten Kündigungstermin die Arbeit einstellen und der Arbeitgeber muss für die restliche Kündigungszeit die Kündigungsentschädigung bezahlen OHNE eine Gegenleistung zu erhalten.

Bsp: Das Arbeitsverhältnis wurde mittels Arbeitgeberkündigung zum 15.08.2022 gelöst (Kündigungstermin). Tatsächlich wäre der korrekte Kündigungstermin und Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist der 30.09.2022 gewesen. Das heißt der Dienstnehmer muss seine Arbeitsleistung nur bis zum 15.08.2022 erbringen und die Kündigungsentschädigung ist bis zum 30.09.2022 zu bezahlen.

Wirtschaftskammer Steiermark
Fachgruppen Gastronomie & Hotellerie
Körblergasse 111-113 | 8010 Graz
T 0316/601-458 | F 0316/601-1760
E gastronomie@wkstmk.at | W www.gastronomie-steiermark.at

Die wichtigsten Informationen haben Sie somit erhalten, bei weiteren Fragen können Sie sich gerne direkt an unsere Mitarbeiterinnen wenden:

Referentin

Silvia Tilz, MBA

T: 0316 601 456

M: hotellerie@wkstmk.at

Referentin

Mag. Anna Hofer

T: 0316 601 461

M: gastronomie@wkstmk.at

Die Ausführungen beziehen sich Großteils auf unbefristete Dienstverträge, sollten Sie Informationen bezüglich befristeter Dienstverträge benötigen, können Sie sich gerne melden. Weiters beachten Sie bitte, dass die Probezeit bei ARBEITERN weiterhin 14 Tage beträgt, bei einem unbefristetem Dienstverhältnis ohne Vereinbarung, während bei einem befristetem Dienstverhältnis eine ausdrückliche Vereinbarung der Probezeit erforderlich ist.