



Arbeitgeber-Information: Längere Kündigungsfristen für Arbeiter ab 1. Jänner 2021 – Fristen beachten, Kündigungstermine regeln, Kündigungsentschädigung vermeiden.

Aufgrund der Harmonisierung der Kündigungsbestimmungen von Arbeitern und Angestellten ab dem 1. Jänner 2021 sind bei der Beschäftigung von Arbeitern neue Kündigungstermine und –fristen zu beachten. Wird ein Arbeiter ab 2021 fristwidrig (beispielsweise unverändert nach den bis 31.12.2020 geltenden Regelungen) gekündigt, kann daraus ein Kündigungsentschädigungsanspruch erwachsen. Weiters sind gesetzlich ab 2021 nur mehr vierteljährliche Kündigungstermine vorgesehen. Eine davon abweichende, vorausschauend getroffene dienstvertragliche Vereinbarung zum 15. und Letzten jeden Monats empfiehlt sich. Wie immer sind von den gesetzlichen Regelungen abweichende Sonderbestimmungen in branchenspezifischen Kollektivverträgen oder auch einzelvertraglich getroffene Regelungen sowie Sonderregelungen bei einer Beschäftigung wegen eines vorübergehenden Bedarfs, insoweit diese gesetzlich zulässig sind, zu beachten.

Welche Änderungen sind zu beachten?

Mit 1. Jänner 2021 entfallen die Kündigungsbestimmungen des ABGB (§§ 1159 – 1159c ABGB) und der GewO 1959 (§ 77 GewO 1859) und treten damit außer Kraft. Stattdessen werden die Kündigungsbestimmungen für Angestellte (§ 20 AngG) zusätzlich in das ABGB eingefügt (§ 1159 ABGB neu) und gelten damit in Zukunft auch für Arbeiter. Konkret bedeutet das für Kündigungen von und durch Arbeiter ab dem 1. Jänner 2021 folgendes:

- **Kündigung durch den Arbeitgeber:** Mangels einer für den Arbeiter günstigeren Vereinbarung kann der Arbeitgeber das Dienstverhältnis mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres (Kündigungstermin) durch vorgängige Kündigung lösen. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei, nach dem vollendeten fünfzehnten Dienstjahr auf vier und nach dem vollendeten fünfundzwanzigsten Dienstjahr auf fünf Monate. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung nicht unter die genannte Dauer herabgesetzt werden (Verschlechterungsverbot), längere Fristen können aber vereinbart werden. Außerdem kann vereinbart werden, dass die Kündigungsfrist am Fünfzehnten oder am Letzten des Kalendermonats endet.
- **Kündigung durch den Arbeiter:** Mangels einer für den Arbeiter günstigeren Vereinbarung (Vereinbarungen zum Nachteil des Arbeiters sind unzulässig) kann er das Dienstverhältnis mit dem letzten Tag eines Kalendermonats (Kündigungstermin) unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden, doch darf die vom Arbeitgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein als die mit dem Arbeiter vereinbarte Kündigungsfrist.

LBG Tipp: Im Ergebnis sehen die neuen Regelungen in Zukunft nur noch vier Kündigungstermine pro Jahr für Arbeitgeber vor. Es ist daher je nach betrieblichen Erfordernis überlegenswert, von der

gesetzlich eingeräumten Möglichkeit Gebrauch zu machen, eine Kündigungsmöglichkeit auch zum 15. und zum Monatsletzten zu vereinbaren, wie dies schon jetzt bei den Dienstverträgen der Angestellten üblich ist. Der neue Passus könnte bereits vorab wie folgt formuliert werden: „Die Kündigungsfrist richtet sich nach den gesetzlichen Regelungen, wobei das Arbeitsverhältnis ab 1. Jänner 2021 beiderseits jeweils am 15. oder Letzten eines jeden Kalendermonats aufgelöst werden kann.“

Für die Abgrenzung von Kündigungen zwischen dem 31. Dezember 2020 und dem 1. Jänner 2021 ist der Ausspruch der Kündigung und nicht der Zugang der Kündigung (beispielsweise Zugang der schriftlichen Kündigung an den Arbeiter per Post) relevant (§ 1503 Abs 10 ABGB).

Ausnahmen von den neuen Regelungen

Für Branchen, in denen Saisonbetriebe überwiegen (beispielsweise Tourismus oder Bau), können durch Kollektivverträge ausnahmsweise abweichende Regelungen festgelegt werden. Diesbezüglich in einzelnen Branchenkollektivverträgen getroffene Ausnahmen von den neuen Kündigungsfristen und -terminen für Arbeiter sind zu berücksichtigen.

Ist das Dienstverhältnis nur für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfes vereinbart, kann es während des ersten Monats von beiden Teilen jederzeit unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden.

Handhabung der neuen Regelungen in Verbindung mit bereits bestehenden Kollektivverträgen und Dienstverträgen

Da Ergänzungen zu den gesetzlichen Bestimmungen in Kollektivverträgen oder Dienstverträgen geläufig sind, stellt sich die Frage, wie mit diesen individuelleren, bereits bestehenden Vereinbarungen ab dem 1. Jänner 2021 umzugehen ist.

- **Für den Arbeiter vorteilhafte Regelungen:** Soweit die individuelleren Regelungen aus Kollektivvertrag oder Dienstvertrag für Arbeiter besser sind, als die ab dem 1. Jänner 2021 geltenden gesetzlichen Kündigungsbestimmungen, gelten die individuelleren Regelungen auch in Zukunft weiter.
- **Für den Arbeiter nachteilige Regelungen:** Benachteiligen die individuelleren Regelungen ab dem 1. Jänner 2021 Arbeiter (entsprechen daher nicht den neuen gesetzlichen Erfordernissen), müssen stattdessen die gesetzlichen Kündigungsbestimmungen angewendet werden. Eine Anpassung von kollektivvertraglichen oder dienstvertraglichen Kündigungsbestimmungen ist gesetzlich nicht vorgeschrieben, weswegen grundsätzlich kein weiterer Handlungsbedarf besteht. Vielmehr reicht es, sich bei Kündigungen auf die gesetzlichen Bestimmungen zu berufen.

LBG Tipp: War etwa bisher kollektivvertraglich oder dienstvertraglich das Ende der (Arbeits-)Woche als Kündigungstermin für den Arbeiter vereinbart, fällt diese Möglichkeit ab dem 1. Jänner 2021 ersatzlos weg, weil sie den Arbeiter schlechter stellt, als gesetzlich vorgesehen ist. Möchten Arbeitgeber auch zukünftig zeitlich enger beieinanderliegende Kündigungstermine nutzen, müssen sie – soweit von den Sozialpartnern nicht ohnehin der anwendbare Kollektivvertrag angepasst wird – mit ihren Arbeitern eine Kündigungsmöglichkeit auch zum 15. und zum Monatsletzten vereinbaren (siehe oben).

Stichwörter: Arbeiter, Angestellte, Arbeitgeber, Steuerberater, Kündigung

Stand: Oktober 2020 | LBG