



Wirtschafts- und Steuernachrichten für Ihr Unternehmen

Vorausschauender Handlungsbedarf: Längere Kündigungsfristen für Arbeiter ab 1. Jänner 2021

Ab 1. Jänner 2021 werden die Kündigungsfristen und Kündigungstermine der Arbeiter/innen an jene der Angestellten angeglichen. Dies bedeutet auch, dass die in den Kollektivverträgen der Arbeiter/innen bisher enthaltenen Kündigungsbestimmungen mit Ablauf des 31. Dezember 2020 nicht mehr anwendbar sind. Durch die neuen gesetzlichen Bestimmungen kommt es im Regelfall zu einer massiven Verlängerung der bisherigen, sehr kurzen Kündigungsfristen für Arbeiter/innen. Wird ab Jänner 2021 durch den Arbeitgeber mit zu kurzer „alter“ Frist gekündigt, so haben betroffene Arbeiter/innen Anspruch auf eine Kündigungsentschädigung entsprechend den neuen gesetzlichen Kündigungsfristen.

Inkrafttreten: Wird die Kündigung bis zum 31.12.2020 ausgesprochen, liegt das arbeitsrechtliche Ende des Dienstverhältnisses aber nach dem 31.12.2020, so gelten noch die „alten“ bisherigen Kündigungsfristen. Entscheidend für die Anwendbarkeit der neuen Regelungen ist somit der Ausspruch der Kündigung, nicht der Endzeitpunkt des Dienstverhältnisses.

Die Kündigungsfrist für Arbeiter/innen beträgt ab 1.1.2021 im Fall einer Dienstgeberkündigung wie bei Angestellten zumindest 6 Wochen und erhöht sich nach der Vollendung des 2. Dienstjahres auf 2 Monate. Im Einzelnen gelten ab 1.1.2021 somit folgende von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängige Dienstgeber-Kündigungsfristen sowohl für Arbeiter/innen als auch für Angestellte:

Dauer des Dienstverhältnisses	Kündigungsfrist
im 1. und 2. Dienstjahr	6 Wochen
im 3. bis 5. Dienstjahr	2 Monate
im 6. bis 15. Dienstjahr	3 Monate
im 16. bis 25. Dienstjahr	4 Monate
ab dem 25. Dienstjahr	5 Monate

Weiters werden Dienstgeberkündigungen ab 1.1.2021 auch bei Arbeiter/innen **grundsätzlich erst am Quartalsende** (31. März, 30. Juni, 30. September und 31. Dezember) wirksam, sodass die Dienstgeber nicht nur verlängerte Kündigungsfristen zu beachten haben, sondern auch nur vier Kündigungstermine pro Jahr zur Verfügung stehen, sofern zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer im zulässigen Rahmen nicht davon abweichendes vereinbart wurde.

Praxisempfehlung: Es ist daher je nach betrieblichem Erfordernis überlegenswert, schon jetzt in bestehenden und neu abzuschließenden Dienstverträgen der Arbeiter/innen 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 abzuschließende neue Passus könnte etwa 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.“ Dadurch wird erreicht, dass pro Kalenderjahr 24 statt nur vier Kündigungstermine zur Verfügung stehen. Die Kündigungsfristen können dagegen nicht vertraglich verkürzt werden.

Kollektivverträge können **Ausnahmen** in jenen Branchen zulassen, in denen mehrheitlich Betriebe tätig sind, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten oder regelmäßig zu gewissen Zeiten erheblich verstärkt arbeiten (Saisonbetriebe), beispielsweise im Tourismus und in der Baubranche. Diesbezüglich in einzelnen Branchenkollektivverträgen getroffene Ausnahmen von den neuen Kündigungsfristen und -terminen für Arbeiter/innen sind zu berücksichtigen.

Dienstverhältnisse, die nur **für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfs** vereinbart wurden, können während des ersten Monats von beiden Teilen jederzeit unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden.

Dienstnehmerkündigung: Aufgrund der Angleichung der Kündigungsfristen und -termine an jene der Angestellten können Arbeiter/innen grundsätzlich ihr Arbeitsverhältnis mit dem letzten Tag eines Kalendermonats mit einer Kündigungsfrist von einem Monat lösen. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf bis zu 6 Monate ausgedehnt werden, jedoch darf die Arbeiter/innen-Kündigungsfrist nicht länger sein, als die für den Dienstgeber geltende Kündigungsfrist. Auch für den Dienstnehmer kann der Kollektivvertrag in Saisonbetrieben Ausnahmen von der gesetzlichen Regelung vorsehen.

Stichwörter: Kündigung, Arbeiter, Steuerberater, Angestellte, Dienstgeber

Stand: April 2019 | LBG