

Liebe Klientin, lieber Klient,

nach zweimaliger Verschiebung sind die neuen gesetzlichen Kündigungsregeln für Arbeiter (Neufassung des § 1159 ABGB) mit **1. Oktober 2021 in Kraft getreten**. Das bedeutet, dass für die Kündigung von Arbeitern nunmehr im Grundsatz die gleichen gesetzlichen Kündigungsfristen und Kündigungsstermine gelten wie nach dem Angestelltengesetz.

Achten Sie daher bei künftigen Kündigungen von Arbeitern unbedingt darauf, dass im Regelfall nicht mehr die bisher gewohnten kurzen Fristen, sondern deutlich längere Fristen und strengere Termine zur Anwendung kommen (siehe nachfolgend). Die Nichtbeachtung der neuen Kündigungsregeln ist als Vertragsbruch zu werten und kann für den Arbeitgeber empfindliche finanzielle Folgen haben (z.B. Pflicht zur Zahlung einer Kündigungsentschädigung an gekündigte Arbeiter für den Zeitraum der nicht eingehaltenen Kündigungsfristen).

Kündigung durch den Arbeitgeber:

Kündigungsfrist je nach Dienstzeit des Arbeiters im Unternehmen:

- in den ersten beiden Dienstjahren 6 Wochen
- nach 2 Dienstjahren 2 Monate
- nach 5 Dienstjahren 3 Monate
- nach 15 Dienstjahren 4 Monate
- nach 25 Dienstjahren 5 Monate

Als Kündigungstermin (= letzter Tag des Dienstverhältnisses, nicht Tag des Kündigungsausspruchs) gilt das Quartalsende (also 31. März, 30. Juni, 30. September oder 31. Dezember), außer es ist im Dienstvertrag, im Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung auch der 15. und/oder Letzte des Kalendermonats vorgesehen.

Kündigung durch den Arbeiter:

1 Monat Kündigungsfrist zum Letzten des Kalendermonats

ACHTUNG:

Da der jeweilige Branchen-Kollektivvertrag in bestimmten Fällen (insbesondere in Branchen mit überwiegendem Saisoncharakter) Abweichungen vorsehen kann, ist die Rechtslage branchenweise leider etwas unübersichtlich. **Daher ist es besonders wichtig, neben der Gesetzesregelung stets auch die Regelungen im konkret anwendbaren Kollektivvertrag im Auge zu behalten.**

Im Hinblick auf die oben dargestellte Gesetzesregelung empfehlen wir in jenen Branchen, in denen kollektivvertraglich keine Sonderregelung enthalten ist, in den Arbeiter-Dienstverträgen künftig die Möglichkeit eines Kündigungsendtermins zum 15. bzw. Letzten des Kalendermonats zu verankern oder dies in den bisherigen Dienstverträgen zu ergänzen. Damit wird verhindert, dass betriebsseitige Kündigungen ab 1. Oktober 2021 auf das Quartalsende beschränkt sind.

Textbaustein für eine Formulierung (als Bestandteil neuer Arbeiter-Dienstverträge bzw. als Zusatzvereinbarung zu bereits bestehenden Arbeiter-Dienstverträgen):

Es wird vereinbart, dass im Falle einer Kündigung durch den/die Arbeitgeber/in die Kündigungsfrist auch zum Fünfzehnten oder Letzten eines jeden Kalendermonats enden kann. Ab diesem Zeitpunkt gilt für eine Kündigung seitens des/der Arbeitnehmers/in eine einmonatige Kündigungsfrist zum letzten Tag des Kalendermonats.

Beachte: Von der Kündigung ist die einvernehmliche Auflösung (= beidseitige Vereinbarung) zu unterscheiden. Die Möglichkeit einer einvernehmlichen Auflösung ist auch nach dem 1. Oktober 2021

weiterhin ohne Fristen und Termine möglich (hierfür ist aber eine nachweisliche Vereinbarung mit dem Arbeiter erforderlich).

Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Team der FM Steuerberatung & der PROTAX Steuerberatung