

Angleichung der Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten ab Oktober

Die Angleichung der Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten wurde schon öfters verschoben. So war ursprünglich der 1. Jänner 2021 für das Inkrafttreten geplant gewesen und dann wurde die Frist aufgrund der Coronakrise um ein halbes Jahr verschoben. Zuletzt kam es erneut zu einer Verzögerung um drei Monate (von 1. Juli auf 1. Oktober 2021).

Generell unterschieden sich (bisher) die Kündigungsfristen zwischen Arbeitern und Angestellten sowie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Darüber hinaus sind Branchen mit überwiegendem Saisonbetrieb als Sonderfall zu berücksichtigen - für Tourismusbetriebe und Baugewerbe etwa gelten Ausnahmeregelungen. Auf Kollektivvertragsebene können überhaupt abweichende Vorschriften gelten wie etwa Kündigungsmöglichkeiten zur Monatsmitte bzw. zum Monatsende usw. Besonders auffällig und Grund für die Angleichung war der Umstand, dass bisher Arbeiter im Extremfall innerhalb weniger Tage gekündigt werden konnten, während für Angestellte bei der Kündigung durch den Dienstgeber Fristen von mindestens 6 Wochen galten.

Die für den Arbeitgeber gesetzlich relevanten Kündigungsfristen ab Oktober 2021 gelten für Angestellte und Arbeiter gleichermaßen und sind nach vollendeten Dienstjahren gestaffelt. Die Kündigungsfrist (der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres kündigen - im Vereinbarungswege sind auch der 15. oder der letzte Tag eines Monats als Kündigungstermin zulässig) beträgt bis zum vollendeten 2. Dienstjahr 6 Wochen, nach dem vollendeten 2. Dienstjahr 2 Monate, nach dem vollendeten 5. Dienstjahr 3 Monate, nach dem vollendeten 15. Dienstjahr 4 Monate und nach dem vollendeten 25. Dienstjahr schließlich 5 Monate. Von Arbeitnehmerseite ist basierend auf dem Gesetz eine Kündigungsfrist von nur 1 Monat (zum Monatsletzten) vorgesehen - allerdings kann eine gleichlange Frist wie für den Arbeitgeber vereinbart werden.

Neben der angeglichenen Kündigungsfrist ab Oktober 2021 sind noch weitere

Aspekte für Arbeiter- und Angestelltenverhältnisse praxisrelevant, wobei weiterhin auch Unterschiede bestehen können. So sind Sonderzahlungen („Urlaubs- und Weihnachtsgeld“) zwar nicht gesetzlich geregelt, sondern üblicherweise im Kollektivvertrag oder Dienstvertrag vereinbart. Regelmäßig sind Arbeiter insofern benachteiligt, als bei fristloser Entlassung bzw. unbegründetem vorzeitigem Austritt der Sonderzahlungsanspruch verloren geht. Angestellten hingegen, sofern sie einen Anspruch auf Sonderzahlungen haben, gebührt auch bei fristloser Entlassung bzw. bei unbegründetem vorzeitigem Austritt der aliquote Teil der Sonderzahlungen.

In punkto Urlaubes kommt es bei Beendigung des Arbeits- bzw. Angestelltenverhältnisses oftmals dazu, dass der anteilige Urlaub des laufenden Jahres bis zum Ende des Dienstverhältnisses nicht konsumiert werden kann. Dann besteht das Anrecht auf aliquote Auszahlung des Urlaubs für das laufende Jahr, die sogenannte Urlaubersatzleistung. Sofern jedoch das Dienstverhältnis durch unbegründeten vorzeitigen Austritt beendet wird, verlieren sowohl Arbeiter als auch Angestellte den Anspruch auf Auszahlung des aliquoten Urlaubs des laufenden Jahres.

Bild: © Adobe Stock - forkART Photography