

KÜNDIGUNGSBESTIMMUNGEN bei PROPAK-Arbeitern –

Rechtslage ab 1.1.2021 / 1.10.2021

Stand: 01.10.2021

Bereits 2017 hat der Gesetzgeber die Kündigungsbestimmungen der Arbeiter gesetzlich mit Wirkung vom 1.1.2021 an diejenigen der Angestellten angeglichen.

Die Neuregelung (§ 1159 ABGB) betrifft Kündigungsfristen und Kündigungstermine. Für letztere wurde auch die Ermächtigung übernommen, neben dem jeweils Letzten eines Quartals zusätzliche Kündigungstermine (15. und Letzter jeden Monats) zu vereinbaren (auch via KV!).

PROPAK hat diese Ermächtigung umgesetzt und in § 17 des Arbeiter-KV einen Absatz 3a eingefügt, **wonach ab 1. Jänner 2021 die Kündigungstermine für ab diesem Zeitpunkt ausgesprochene Kündigungen sowohl am 15. wie auch am Monatsletzten enden können**. Die gesetzliche Bestimmung (§ 1159 Abs. 2 und 3 ABGB), auf welche sich die kollektivvertragliche Bestimmung bezieht, beinhaltet jedoch nur die Regelung der **Dienstgeberkündigung**:

§ 17 Arbeiter-KV

(3a) Mit Wirkung vom 1. Jänner 2021 endigt die Kündigungsfrist für bestehende und neu begründete Arbeitsverhältnisse gem. § 1159 Abs. 2 i.V.m. Abs. 3 ABGB (in der Fassung BGBl. I Nr. 153/2017) am 15. oder am Letzten jedes Kalendermonats.

Das In-Kraft-Treten der gesetzlichen Angleichung wurde mehrmals bis zum **1.10.2021** verschoben, womit sich die Frage stellt, wie sich dies auf die kollektivvertraglich vereinbarten Termine auswirkt.

Nach Auskunft unserer Arbeitsrechtsspezialisten ist eine einfache Verschiebung des gesetzlichen Geltungstermins nicht dazu geeignet, die obige KV-Bestimmung außer Kraft zu setzen.

Daher bleibt der im Zuge der Lohn- und Gehaltsverhandlungen 2019 eingefügte § 17 Abs. 3a Arbeiter-KV genau in dieser Form anwendbar.

Allerdings muss gleichzeitig auch die Neufassung des § 1159 ABGB mitberücksichtigt werden, die ab 1.10.2021 anwendbar sein wird. Daraus ergibt sich folgende Rechtslage, wobei zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmerkündigung unterschieden werden muss:

A) DIENSTGEBERKÜNDIGUNG

Rechtslage ab 1. Oktober 2021

Seit 1.1.2021 sind gemäß § 17 Abs. 3a Arbeiter-KV für alle Kündigungen, die nach dem Jahreswechsel ausgesprochen werden, die neuen **Kündigungstermine** anwendbar. Das Dienstverhältnis kann somit unter Einhaltung der Kündigungsfrist zum 15. oder Letzten des Kalendermonats gelöst werden. Es ergeben sich im Kalenderjahr ab 1.1.2021 insgesamt 24 mögliche Kündigungstermine (jeweils 2 pro Monat).

Ab dem 1.10.2021 werden die **neuen Kündigungsfristen** nach § 1159 Abs. 2 ABGB (neue Fassung) anwendbar. Diese ersetzen inhaltlich die Fristen nach § 17 Abs. 3 Arbeiter-KV. Es besteht keine Möglichkeit für eine vertragliche Abweichung:

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
Nach dem vollendeten 25. Dienstjahr	5 Monate

B) DIENSTNEHMERKÜNDIGUNG

Rechtslage ab 1. Oktober 2021

Die Dienstnehmerkündigung wird in § 1159 Abs. 4 ABGB neu geregelt. Dieser besagt, dass **mangels einer für ihn günstigeren Vereinbarung** der Dienstnehmer **das Dienstverhältnis am letzten Tag des Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Frist** lösen kann. Durch Vereinbarung kann die Kündigungsfrist auch **bis zu einem halben Jahr verlängert werden**, wenn die Frist, die der Dienstgeber einzuhalten hat, nicht kürzer ist.

§17 Arbeiter-KV

(3) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen zum Ende der Arbeitswoche schriftlich zu erfolgen. Die Kündigungsfristen betragen:

<i>bis zum vollendeten 5. Dienstjahr</i>	<i>2 Wochen</i>
<i>nach dem vollendeten 5. Dienstjahr</i>	<i>4 Wochen</i>
<i>nach dem vollendeten 20. Dienstjahr</i>	<i>6 Wochen</i>

Die bisher im Kollektivvertrag verankerte 2-Wochen-**Kündigungsfrist** ist für den Dienstnehmer jedenfalls günstiger und damit rechtskonform, die 4-Wochen-Frist entspricht mehr oder weniger der gesetzlichen Monatsfrist.

Die im Kollektivvertrag vorgesehene 6-wöchige Kündigungsfrist nach 20 Jahren Dienstzugehörigkeit ist jedenfalls länger als die gesetzliche Monatsfrist und damit tendenziell ungünstiger. Jedoch ist nach dem Wortlaut des Gesetzes durch Vereinbarung eine Verlängerung der Kündigungsfrist bis zu einem halben Jahr möglich.

⇒ Nach Rechtsansicht der WKÖ-ArbeitsrechtsexpertInnen kann unter der *Vereinbarung* im Sinne dieser Bestimmung auch eine kollektivvertragliche Vereinbarung verstanden werden. Die 6-Wochen-Frist ist somit rechtskonform und weiterhin anwendbar. **Damit bleibt jedoch kein Raum mehr für einzelvertragliche Vereinbarungen (z.B. Angleichung an die längeren Arbeitgeber-Fristen)!** Die Möglichkeit der Verlängerung der Dienstnehmer-Kündigungsfristen ist somit bereits durch den Kollektivvertrag umgesetzt.

Der im Kollektivvertrag vorgesehene **Kündigungstermin** mit Ende der Arbeitswoche ist für den Dienstnehmer günstiger als ein Kündigungstermin lediglich zum Monatsletzten und bleibt damit anwendbar.

Dies bedeutet, dass sowohl der Kündigungstermin (Ende der Arbeitswoche) wie auch die Kündigungsfristen im PROPAK-KV (2 bzw. 4 bzw. 6 Wochen) weiterhin angewendet werden.

Se, 1.10. 2021