

KÜNDIGUNGSTERMINE VON ARBEITERN

Begriff

Der Kündigungstermin ist der Zeitpunkt, an dem die Kündigungsfrist endet, also der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses.

Die Kündigung ist so rechtzeitig auszusprechen, dass zwischen dem Kündigungsausspruch und dem Kündigungstermin die jeweilige Kündigungsfrist eingehalten wird.

Vorsicht!

Beachten Sie, dass die Kündigung erst mit ihrem Zugang beim Arbeitnehmer als ausgesprochen gilt.

Gesetzliche (Neu-)Regelung

Seit 01.10.2021 wurden die Kündigungsregeln für Arbeiter an jene der Angestellten angeglichen.

Nunmehr gilt mit Ausnahme für Saisonbranchen auch für Arbeiter die Kündigungsfrist von einem Monat bei Dienstnehmer- sowie die nach Betriebszugehörigkeit gestaffelten Kündigungsfristen von 6 Wochen bzw. 2,3,4 oder 5 Monaten bei Dienstgeberkündigungen. Die Kündigungsfrist bei Dienstnehmerkündigungen kann durch Vereinbarung auf höchstens 6 Monate verlängert werden, solange die Kündigungsfrist für den Dienstgeber nicht kürzer ist.

Als Kündigungstermin gilt für Dienstnehmerkündigungen der Monatsletzte, für Dienstgeberkündigungen das Quartalsende. Jedoch kann nun auch für Arbeiter der 15. und Letzte eines Kalendermonats für beide Seiten durch Kollektivvertrag bzw. durch Einzelvereinbarung als Kündigungstermin vereinbart werden.

Saisonbranchen

In Saisonbranchen können weiterhin durch Kollektivvertrag von der (neuen) gesetzlichen Regelung Abweichungen geregelt werden. Als Saisonbranchen gelten jene, in welchen die Zahl der Saisonbetriebe jene der Nicht-Saisonbetriebe übersteigt. Ob eine Branche eine solche Saisonbranche ist, hängt von der Bezeichnung als Solche im jeweiligen Kollektivvertrag bzw. in den Gesetzesmaterialien zur neuen Regelung ab.

In den meisten Saisonbranchen wurde die Weitergeltung der vorherigen Regelung auch nach Inkrafttreten der Angleichungen an die Angestelltenregelung ab Oktober 2021 festgelegt.

Altregelung

Die Kündigungsfristen und Kündigungstermine für Arbeiter waren vor Inkrafttreten der Neuregelung meist im jeweiligen Kollektivvertrag geregelt.

Zahlreiche Kollektivverträge unterschieden bzw. unterscheiden immer noch (bei Saisonbranchen) hinsichtlich des Kündigungstermins zwischen Lohnwoche und der Arbeitswoche.

Lohnwoche

Der Begriff der „Lohnwoche“ entspricht der Kalenderwoche. Der letzte Arbeitstag ist somit ein Sonntag.

Beispiel:

Der Kollektivvertrag für Arbeiter im Fußpfleger-, Kosmetiker- und Masseurberufe sah vor, dass das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist zum Ende der Lohnwoche gekündigt werden kann. Das Arbeitsverhältnis endet somit an einem Sonntag. Das Fußpfleger-, Kosmetiker- und Masseurberufe ist keine Saisonbranche, wodurch eine Weitergeltung dieser Regelung mangels einer gesetzlichen Ermächtigung nicht vereinbart werden konnte.

Arbeitswoche

Unter dem Kündigungstermin „Ende einer Arbeitswoche“ ist der im Betrieb übliche letzte Arbeitstag der Woche (meist Freitag oder Samstag) zu verstehen.

Beispiel

Der Kollektivvertrag für Arbeiter im Bauhilfsgewerbe sieht vor, dass das Arbeitsverhältnis zum Ende der Arbeitswoche gelöst werden kann. Das Arbeitsverhältnis endet somit am letzten Arbeitstag der Woche. Das Bauhilfsgewerbe ist eine Saisonbranche. In diesem KV war daher die Vereinbarung der Weitergeltung der Altregelung möglich und wurde auch durchgeführt.

Kündigung ohne Kündigungstermin

Manche Kollektivverträge sahen bzw. sehen auch nur eine Kündigungsfrist ohne bestimmten Kündigungstermin vor. In diesem Fall kann zu jedem beliebigen Wochentag, lediglich unter Einhaltung der Kündigungsfrist gekündigt werden.

Beispiel

Der Kollektivvertrag für Arbeiter in der Stein- und keramischen Industrie sieht eine nach Betriebszugehörigkeit gestaffelte Kündigungsfrist, jedoch keinen Kündigungstermin vor. Demnach kann das Arbeitsverhältnis mit einem Arbeiter an jedem Wochentag - unter Einhaltung der jeweiligen Kündigungsfrist - gekündigt werden. Auch die Stein- und keramische Industrie ist eine Saisonbranche, wodurch die Weitergeltung der beschriebenen Regelung auch in diesem Kollektivvertrag wirksam vereinbart werden konnte.

Kündigungsentschädigung

Wird das Arbeitsverhältnis zu einem falschen Kündigungstermin beendet, so kann der Arbeitnehmer Kündigungsentschädigung verlangen. In diesem Fall endet die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers mit dem falsch berechneten Kündigungstermin, entgeltlich ist er jedoch so zu stellen, als wäre er ordnungsgemäß gekündigt worden.

Stand 01.01.2023

Diese Information ist ein Produkt der Zusammenarbeit aller Wirtschaftskammern. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:
Burgenland Tel. Nr.: 0590 907-2330, Kärnten Tel. Nr.: 0590 904, Niederösterreich Tel. Nr.: (02742) 851-0,
Oberösterreich Tel. Nr.: 0590 909, Salzburg Tel. Nr.: (0662) 8888-397, Steiermark Tel. Nr.: (0316) 601-601,
Tirol Tel. Nr.: 0590 905-1111, Vorarlberg Tel. Nr.: (05522) 305-1122, Wien Tel. Nr.: (01) 51450-1010

Hinweis: Diese Information finden Sie auch im Internet unter <http://wko.at>. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für alle Geschlechter!