

## FAQ Kündigungsfristen ab 1. Juli 2021

### Wen betreffen die neuen Kündigungsbestimmungen ab 01.07.2021?

Alle ArbeiterInnen im unbefristeten Beschäftigungsverhältnis.

### Wie lauten die neuen Kündigungsfristen und -termine zum Unterschied zu den jetzigen Bestimmungen?

Aktuell beträgt die Kündigungsfrist im Bewachungsgewerbe 14 Tage. Eine Arbeitgeberkündigung kann dabei täglich ausgesprochen werden.

Durch eine Anpassung kann dies nur zum 15. und Monatsletzten erfolgen und die Fristen verlängern sich auf:

- 6 Wochen im ersten und zweiten Dienstjahr
- 2 Monate im dritten bis zum vollendeten fünften Dienstjahr
- 3 Monate im sechsten bis zum vollendeten 15. Dienstjahr
- 4 Monate im 16. bis zum 25. Dienstjahr
- 5 Monate ab dem 25. Dienstjahr

Der Arbeitnehmer kann sein Arbeitsverhältnis mit dem **letzten Tage eines Kalendermonats** unter Einhaltung einer **einmonatigen Kündigungsfrist** lösen.

### Warum haben wir der Verkürzung der Kündigungsfristen nicht zugestimmt?

Neben den unten aufgelisteten enormen Nachteilen („Wichtigkeit von Kündigungsfristen“), welche dadurch für die ArbeitnehmerInnen entstehen würden, zeigen unsere Erhebungen und Daten, dass wir keine Saisonbranche sind. Unter Saisonbranchen stellt sich der Gesetzgeber das Baugewerbe oder die Landwirtschaft vor – Häuser bauen und Früchte ernten geht im Winter einfach nicht. Daher sind dort während der Saison auch mehr AN beschäftigt. In der Bewachung sind im stärksten Monat des Jahres **gerade einmal 5% mehr Personen beschäftigt als im schwächsten Monat.**

### Warum sind die Kündigungsfristen so wichtig?

Längere Kündigungsfristen bedeuten

- ✓ **weniger Angst**, dass man den Job und damit das **Einkommen plötzlich verliert.**
- ✓ **mehr Jobsicherheit** ist gerade in Zeiten einer Pandemie enorm viel wert.
- ✓ man ist **schwerer austauschbar.**
- ✓ seltener arbeitslos zu sein und damit einfach **mehr Einkommen.**
- ✓ eine **Aufwertung des gesamten Berufes.**
- ✓ weil die Bewachung einfach keine Saisonbranche ist.
- ✓ weil ArbeiterInnen in der Bewachung **keine ArbeitnehmerInnen zweiter Klasse** mehr sind - längere Kündigungsfristen gelten bei den Angestellten schon lange

Studien zeigen, dass **lange Kündigungsfristen zu einer Festigung des Arbeitsverhältnisses** führen. Kurze Kündigungsfristen haben eine häufige Beendigung von Arbeitsverhältnissen zur Folge, Menschen verlieren also schneller ihre Jobs, weil man sie schneller los wird. Das haben wir gerade zu Beginn der Coronakrise gesehen. Unsere Daten zeigen, dass die Bewachung keine Saisonbranche ist.

**Mir gefällt mein Job nicht mehr. Sind die längeren Kündigungsfristen dann nicht schlecht für mich als AN?**

Nein! Die Kündigungsfristen für AN sind nämlich nach dem Gesetz kürzer als die der AG. Die Grundregel sieht nur einen Monat vor und diese Frist wird nicht länger, je länger ich beschäftigt bin. Die ansteigenden Kündigungsfristen gelten nur für AG. Auch einvernehmliche Auflösungen sind weiterhin möglich. Diesbezüglich immer mit der Gewerkschaft bzw. dem BR in Kontakt treten!

**Gibt es ein Beispiel, wieviel das in Euro wert ist?**

**Karin M. – 42 Jahre, Alleinerzieherin von zwei kleinen Mädels, seit 5 Jahren in einer Bewachungsfirma, Teilzeit mit 20 Std:**

Karin M. wird am 16.04.2021 gekündigt. Die Kündigungsfrist beträgt 14 Tage, in denen sie noch beschäftigt wird. Das bedeutet in ihrem Fall:

VG B mit € 10,66 Brutto/Stunde – x 20 x 4,33 = € 430,81 Monatslohn. Davon 14 Tage: /30 x 14 = € 430,81. Dazu Sonderzahlungen /12 x 14 = € **502,61**.

Hinzu kommen zumindest 2 Suchtage für einen neuen Job.

Ab 01.07. würde sie nach 5 Jahren im Betrieb 3 Monate (zum 15. bzw. Monatsletzten) bekommen. Wird die Kündigung z.B. am 16.07.2021 ausgesprochen, dauert die Kündigungsfrist zumindest bis 31.10.2021. Das bedeutet in ihrem Fall:

3 volle Monatslöhne, 15 Tage für Juli = € 3.231,05. Dazu kommen SZ (/12 x 14) = € **3.769,55**. Und zumindest 15 Suchtage für einen neuen Job.

**Der Unterschied beträgt also EUR 3.266,95 brutto mehr Einkommen!**

*(Und das noch ohne dem zusätzlichen Urlaub, der in dieser Zeit entstanden ist – ohne Quartalskündigung und bei Teilzeit!)*

**Der Chef sagt, es gibt nur noch befristete DV, was jetzt?**

Welche Verträge mit AN abgeschlossen werden, ist grundsätzlich eine Frage der Einzelvereinbarungen. Wir können nur die rechtliche Lage ständig überprüfen und auf deren Einhaltung pochen.

Eine ernsthafte Lösung wären befristete AV aber ohnehin nicht: Denn werden mehrere befristete Verträge nacheinander abgeschlossen, können schnell „Kettenverträge“ vorliegen. In diesem Fall ist die Befristung unwirksam und der Vertrag gilt ohnehin als unbefristet.

Hinzu kommt noch, dass AG bei ständigem Personalwechsel Gefahr laufen, ihre Aufträge zu verlieren, da Kunden ihre BewacherInnen kennen wollen.

**Wir sagen NEIN zu kürzeren Kündigungsfristen!**