

Neue Kündigungsbestimmungen im LAG

Am 1. Oktober 2021 wurden im LAG 2021 die Kündigungsfristen für (Land) ArbeiterInnen an jene der Angestellten angeglichen und gelten seither einheitliche gesetzliche Kündigungsbestimmungen.

Dies bringt folgende gesetzliche Neuerungen im (Land)Arbeiter-Bereich:

- Das Gesetz unterscheidet nunmehr zwischen der Kündigung durch ArbeitgeberInnen und jener durch ArbeitnehmerInnen.
- Die Kündigungsfristen bei Arbeitgeber-Kündigung sind abhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses und jedenfalls länger als bisher:

Kündigungsfristen:

1 – 2 Dienstjahre:	6 Wochen
3 – 5 Dienstjahre:	2 Monate

6 – 15 Dienstjahre:	3 Monate
16 – 25 Dienstjahre:	4 Monate
ab 26 Dienstjahre:	5 Monate

Die Vereinbarung einer kürzeren Kündigungsfrist im Dienstvertrag ist unwirksam!

Wichtig zu wissen:

- Als Kündigungstermin bei Arbeitgeber-Kündigung sieht das Gesetz das Quartalsende vor. Allerdings ist eine Vereinbarung im Kollektivvertrag oder auch Dienstvertrag zulässig, dass die Kündigungsfrist am 15. oder am Letzten des Kalendermonats endet.
- Die Kündigungsfrist bei Kündigung durch die/den ArbeitnehmerIn beträgt nunmehr einheitlich ein Monat zum Monatsletzten. Diese



Foto: Gerd Altmann from Pixabay

Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden; doch darf in diesem Fall die von der/vom ArbeitgeberIn einzuhaltende Frist nicht kürzer sein.

- Durch Kollektivvertrag können für Branchen, in denen Saisonbetriebe überwiegen, abweichende Regelungen festgelegt werden.

Gender Pay Gap

Warum wir uns alle, insbesondere aber Frauen, dafür interessieren sollten?

Unter dem Begriff des „Gender Pay Gap“ versteht man in erster Linie das statistische Aufzeigen der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern. Die bekannteste Statistik für das Aufzeigen dieses Lohnunterschiedes auf EU-Ebene ist die „Gender Pay Gap“ Statistik von Eurostat (Einrichtung ähnlich der „Statistik Austria“ auf EU-Ebene), welche den durchschnittlichen Bruttostundenlohn von Männern und Frauen vergleicht.

2019 belegte Österreich mit einer errechneten Differenz von 19,9 % den **Drittletzten Platz in der EU** – das heißt in Österreich war die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen im EU-Vergleich besonders groß. Es gibt daneben natürlich noch eine Vielzahl anderer Statistiken die zwar prozentuell zu einer geringeren Differenz gelangen, jedoch zeigt das Ergebnis seit Jahrzehnten eines deutlich: nämlich **auf gut österreichisch: „Mauna verdienen mehr als d Frauen“**.

Aber warum ist das so? Zumeist fallen oft Argumente wie Branche und Beruf

(„eh klar wauns einen typischen Frauenberuf machen, hättns wos gscheites gelernt“), Ausbildung, Alter, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Region und Arbeitszeitausmaß („is eh klar wauns „nur“ Teilzeitarbeiten gehen“).

Dies ist jedoch zu kurz gegriffen, denn selbst wenn man all diese Merkmale berücksichtigt, sind – laut Statistik Austria – lediglich 1/3 der Einkommensdifferenz erklärbar. 2/3 können nicht erklärt werden, weshalb der Satz **„gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“** in der Praxis keinesfalls selbstverständlich ist und dies obwohl, entsprechende Rechtsgrundlagen im LAG 2021 und im Gleichbehandlungsgesetz normiert wären.

Als **gute Vorbereitung für die nächste Lohnverhandlung mit dem Chef** eignet sich insbesondere einerseits ein Blick auf die eigenen Qualifikationen wie zB Ausbildungen, bisher erbrachte Leistungen, Zugehörigkeit im Unternehmen, Eigenschaften usw. (=Was zeichnet mich alles besonders aus?), aber andererseits auch ein



Blick in den **unternehmensinternen Einkommensbericht**. Der Einkommensbericht enthält eine Übersicht der Durchschnittsgehälter in den jeweiligen Verwendungsgruppen, aufgeschlüsselt nach Männern/Frauen. Dieser ist bei mehr als 150 ArbeitnehmerInnen verpflichtend alle zwei Jahre zu erstellen und an den Betriebsrat zu übermitteln. Wenn kein Betriebsrat besteht ist dieser an öffentlicher Stelle zur Einsicht aufzulegen (Verschwiegenheitspflicht nach Außen, ausgenommen Rechtsvertretung!).

Im Übrigen hat der **Betriebsrat auch die Möglichkeit in die Gehaltsunterlagen einzusehen** und Diskriminierungen festzustellen – **„Verhandlungsgeschick“ ist kein Argument für eine Ungleichbehandlung**, und kann zu Differenzansprüchen gegen die/den ArbeitgeberIn führen.