

-

Vorblatt

Ziele

Ziel 1: Angleichung der Kündigungsfristen und -termine der Arbeitnehmer i.S.d. ABGB an die Rechtstellung der Angestellten
Ziel 2: Schaffung einer Regelung zur Leistung von Beiträgen durch den Arbeitgeber für Arbeitnehmer im Bewachungs- und Reinigungsgewerbe an einen Sozialfonds.

Inhalt

Das Vorhaben umfasst hauptsächlich folgende Maßnahmen:

Maßnahme 1: Entfall der Ausnahmebestimmungen des § 1159 Abs. 2 und 4 ABGB unter Klarstellung, für welche Arbeitnehmer abweichende Regelungen zulässig sind.
Maßnahme 2: Schaffung einer Regelung für die Zahlung der vom Arbeitgeber nach Kollektivvertrag für das Bewachungs- und Reinigungspersonal zu leistenden Beiträge.

Wesentliche Auswirkungen

In den Wirkungsdimensionen gemäß § 17 Abs. 1 BHG 2013 treten keine wesentlichen Auswirkungen auf.

Finanzielle Auswirkungen auf den Bundeshaushalt und andere öffentliche Haushalte

Aus der gegenständlichen Maßnahme ergeben sich keine finanziellen Auswirkungen auf den Bund, die Länder, die Gemeinden oder auf die Sozialversicherungsträger.

Verhältnis zu den Rechtsvorschriften der Europäischen Union

Das Vorhaben dient der Umsetzung einer EU-Richtlinie

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens

Keine

Vereinfachte wirkungsorientierte Folgenabschätzung

Bundesgesetz, mit dem das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz und das Landarbeitsgesetz 2021 geändert werden

Einbringende Stelle: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

Titel des Vorhabens: Bundesgesetz, mit dem das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz und das Landarbeitsgesetz 2021 geändert werden

Vorhabensart:	Gesetz	Inkrafttreten/ Wirksamwerden:	2025
Erstellungsjahr:	2025	Letzte Aktualisierung:	08.07.2025

Das Vorhaben hat keinen direkten Beitrag zu einem Wirkungsziel.

Problemanalyse

Problemdefinition

Mit BGBl. I Nr. 153/2017 erfolgte eine Angleichung der nach § 1159 ABGB geltenden Kündigungsfristen der Arbeiter an die für Angestellte geltenden Kündigungsbestimmungen des § 20 AngG. Im Zuge dessen wurden die Kollektivvertragspartner nach § 1159 Abs. 2 und Abs. 4 ABGB ermächtigt, für Branchen, in den Saisonbetriebe im Sinne des § 53 Abs. 6 ArbVG überwiegen, die Kündigungsfristen abweichen zu regeln. Diese Ausnahmeregelung trat – nach mehrmaligen Verschiebungen – letztlich mit BGBl. I Nr. 21/2021 mit 1. Oktober 2021 in Kraft. In der Praxis kam es im Zusammenhang mit dieser gesetzlichen Ausnahmeregelung vermehrt zu Auslegungsproblemen. Unklar war bzw. ist insbesondere, wie das Wort „überwiegen“ und der Verweis auf § 53 Abs. 6 ArbVG („erheblich verstärkt“) zu verstehen ist.

Weiters bedarf es einer gesetzlichen Regelung für Arbeitnehmer im Bewachungs- sowie im Reinigungsgewerbe zur Entrichtung der vom Arbeitgeber nach dem jeweiligen Kollektivvertrag zu leistenden Beiträge an einen Sozialfonds.

Ziele

Ziel 1: Angleichung der Kündigungsfristen und -termine der Arbeitnehmer i.S.d. ABGB an die Rechtstellung der Angestellten

Beschreibung des Ziels:

Durch eine legistische Überarbeitung der in § 1159 Abs. 2 und 4 ABGB vorgesehenen Ausnahmebestimmungen für Arbeitnehmer in Branchen, in denen Saisonbetriebe überwiegen, sollen die für die in diesen Branchen tätigen Arbeitnehmer geltenden Kündigungsbestimmungen dauerhaft an die für Angestellte geltenden Kündigungsbestimmungen angeglichen werden. Zugleich sollen dadurch die in der Praxis bestehenden Auslegungsschwierigkeiten i.Z.m. der Ausnahmebestimmung gelöst werden.

Umsetzung durch:

Maßnahme 1: Entfall der Ausnahmebestimmungen des § 1159 Abs. 2 und 4 ABGB unter Klarstellung, für welche Arbeitnehmer abweichende Regelungen zulässig sind.

Ziel 2: Schaffung einer Regelung zur Leistung von Beiträgen durch den Arbeitgeber für Arbeitnehmer im Bewachungs- und Reinigungsgewerbe an einen Sozialfonds.

Beschreibung des Ziels:

Im AVRAG sollen für Arbeitnehmer im Bewachungs- sowie im Reinigungsgewerbe Regelungen zur Entrichtung der vom Arbeitgeber nach dem jeweiligen Kollektivvertrag zu leistenden Beiträge an einen Sozialfonds vorgesehen werden.

Umsetzung durch:

Maßnahme 2: Schaffung einer Regelung für die Zahlung der vom Arbeitgeber nach Kollektivvertrag für das Bewachungs- und Reinigungspersonal zu leistenden Beiträge.

Maßnahmen

Maßnahme 1: Entfall der Ausnahmebestimmungen des § 1159 Abs. 2 und 4 ABGB unter Klarstellung, für welche Arbeitnehmer abweichende Regelungen zulässig sind.

Beschreibung der Maßnahme:

In der Praxis ist es iZm dem § 1159 Abs. 2 und 4 dritter Satz ABGB zu Auslegungsproblemen gekommen. Unklar ist insbesondere, wie das Wort „überwiegen“ und der Verweis auf § 53 Abs. 6 ArbVG („erheblich verstärkt“) zu verstehen ist. Die Kollektivvertragsparteien sollen daher durch einen neu geschaffenen § 1159 Abs. 3a ABGB die Möglichkeit erhalten, in Kollektivverträgen im Zeitraum von 1.1.2018 bis 1.2.2025 abweichende Regelungen für Kündigungsfristen und -termine festzulegen. Es ist hierfür jedoch erforderlich, dass die Kollektivvertragsparteien aktiv eine neue Regelung in diesem Zeitfenster im Kollektivvertrag vereinbart haben..

Nach der vorgeschlagenen Regelung ist das bloße unveränderte Aufrechterhalten einer vor dem 1.1.2018 bestehenden Regelung nicht ausreichend („neu“). Damit unterscheidet sich diese Regelung klar von der bisherigen Rechtsprechung zu § 1159 Abs. 2 ABGB idF BGBl. I. Nr. 153/2017 (vgl etwa OGH 24.3.2022, 9 ObA 116/21f Rz 22), welche keine Notwendigkeit für ein aktives Tun festgestellt hat. Jene kollektivvertraglichen Kündigungsfristen, die aufgrund der bisherigen Rechtsprechung ohne aktives Tun unverändert auch nach dem 1. Jänner 2018 weiter galten, verlieren ab dem Inkrafttreten der vorgeschlagenen gesetzlichen Regelung ihre Gültigkeit.

Dass es sich um Branchen handelt, in denen Saisonbetriebe iSd § 53 Abs. 6 ArbVG überwiegen, ist nach der nun vorgeschlagenen Fassung des § 1159 Abs. 2 dritter Satz ABGB nicht mehr entscheidend.

Das Zeitfenster 1.1.2018 bis 1.2.2025 stellt sicher, dass kein Kollektivvertrag, der nach dem 1.2.2025 abgeschlossen wurde, von den Kündigungsfristen und –terminen des § 1159 Abs. 2 und 3 ABGB abweichen kann, auch nicht durch rückwirkendes Inkrafttreten. Entscheidend ist der Zeitpunkt der Kundmachung des Kollektivvertrages (§ 14 Abs. 3 ArbVG) in diesem Zeitfenster. Dem entsprechend listen die Erläuternden Bestimmungen die Kollektivverträge, die von dieser Ausnahmebestimmung erfasst sind, auf.

Für Arbeitnehmer, die nicht von der Ausnahmebestimmung des § 1159 Abs. 3a bzw. nicht unter die davon erfassten Kollektivverträge fallen gelten die gesetzlichen Kündigungsbestimmungen.

Umsetzung von:

Ziel 1: Angleichung der Kündigungsfristen und -termine der Arbeitnehmer i.S.d. ABGB an die Rechtstellung der Angestellten

Maßnahme 2: Schaffung einer Regelung für die Zahlung der vom Arbeitgeber nach Kollektivvertrag für das Bewachungs- und Reinigungspersonal zu leistenden Beiträge.

Beschreibung der Maßnahme:

Im Kollektivvertrag für Wachorgane im Bewachungsgewerbe sowie im Kollektivvertrag für Arbeiterinnen/Arbeiter in der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung sind Sozial- und Weiterbildungsfonds eingerichtet, die den Beschäftigten dieser Branchen nach dem Vorbild des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG), Weiterbildung ermöglichen und zur sozialen Absicherung beitragen sollen. In der Praxis hat sich die Betragseinhebung als schwierig und bürokratisch aufwändig erwiesen. Das Einheben des Beitrags der Arbeitgeber durch den zuständigen Sozialversicherungsträger ist demgegenüber zuverlässiger und effizienter, wie auch das Beispiel des AÜG zeigt.

Umsetzung von:

Ziel 2: Schaffung einer Regelung zur Leistung von Beiträgen durch den Arbeitgeber für Arbeitnehmer im Bewachungs- und Reinigungsgewerbe an einen Sozialfonds.

Abschätzung der Auswirkungen

Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern

Sonstige wesentliche Auswirkungen

Das Regelugsvorhaben hat keine wesentlichen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen.

Unternehmen

Sonstige wesentliche Auswirkungen

In den Wirkungsdimensionen gemäß § 17 Abs. 1 BHG 2013 treten keine wesentlichen Auswirkungen auf.

Soziale Auswirkungen

Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen

Das Vorhaben hat keine wesentlichen Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Erläuterung:

Das Regelugsvorhaben hat keine wesentlichen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen. In den Wirkungsdimensionen gemäß § 17 Abs. 1 BHG 2013 treten keine wesentlichen Auswirkungen auf.

Sonstige wesentliche Auswirkungen

Das Regelugsvorhaben hat keine wesentlichen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen.

Angaben zur Wesentlichkeit

Nach Einschätzung der einbringenden Stelle sind folgende Wirkungsdimensionen vom gegenständlichen Vorhaben nicht wesentlich betroffen im Sinne der Anlage 1 der WFA-Grundsatz-verordnung.

Wirkungsdimension	Subdimension der Wirkungsdimension	Wesentlichkeitskriterium
Soziales	Arbeitsbedingungen	Mehr als 150 000 ArbeitnehmerInnen sind aktuell oder potenziell betroffen

Dokumentinformationen

Vorlagenversion: V2.024

Schema: BMF-S-WFA-v.1.13

Deploy: 2.11.11.RELEASE

Datum und Uhrzeit: 08.07.2025 11:42:39

WFA Version: 1.7

OID: 3941

B0|D0|G0|I0