

ANTRAG 14
der ÖAAB-FCG-BAK-Fraktion an die 173. Hauptversammlung
der Bundesarbeitskammer am 01. Dezember 2022
im Burgenland

Wesentliche Defizite beim AMS-Kündigungsfrühwarnsystem beheben

Nach § 45a AMFG sind Arbeitgeber:innen verpflichtet, die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice durch eine schriftliche Anzeige zu verständigen, falls sie beabsichtigen, innerhalb eines Zeitraumes von 30 Tagen Arbeitsverhältnisse:

1. von mindestens 5 der Arbeitnehmer:innen (AN) in Betrieben mit mehr als 20 und weniger als 100 Beschäftigten;
2. von mindestens 5% der AN in Betrieben mit 100 bis 600 Beschäftigten;
3. von mindestens 30 der AN in Betrieben mit mehr als 600 und Beschäftigten;
4. von mindestens 5 der AN, die das 50. Lj vollendet haben

aufzulösen.

Nach Einlangen der Anzeige beim AMS (Arbeitsmarktservice) dürfen 30 Tage lang keine Kündigungen ausgesprochen werden. Bei der Berechnung der Anzahl der aufzulösenden Arbeitsverhältnisse für die AMS-Anzeigepflicht sind seit einer Gesetzesnovelle im Jahr 1993 auch die von den Arbeitgeber:innen beabsichtigten einvernehmlichen Auflösungen miteinzurechnen.

Kündigungen der Arbeitgeber:innen die vor Einlangen der Anzeige oder 30 Tage nach Einlangen der Anzeige ohne notwendige Anzeige an das AMS erfolgen, sind rechtsunwirksam (Abs 5).

Schließlich sind der Betriebsrat und in betriebsratslosen Betrieben die voraussichtlich betroffenen Arbeitnehmer:innen durch eine Durchschrift von der Anzeige zu informieren.

Dieses Kündigungsfrühwarnsystem verfolgt den wichtigen Zweck, dass bei einer beabsichtigten Beendigung einer größeren Anzahl von Arbeitnehmer:innen durch eine frühzeitige Einschaltung des Arbeitsmarktservice die jeweiligen arbeitsmarkt-politischen Förderungsmaßnahmen zur Anwendung gelangen, damit die Arbeits-plätze bestenfalls erhalten oder durch besondere Vermittlungsanstrengungen drohende längere Phasen der Arbeitslosigkeit vermieden werden können.

Diese wichtige arbeitsmarktpolitische Zwecksetzung kann aber aufgrund vor allem zweier Regelungsdefizite in der Praxis nicht erreicht werden:

So ist zum einen die Nichteinhaltung der Informationspflicht der Arbeitgeber:innen an die Arbeitnehmer:innen in keiner Weise sanktioniert und das Arbeitsmarktservice darf aufgrund des Amtsgeheimnisses den Arbeitnehmer:innen keinerlei Auskünfte erteilen.

Dies führt dazu, dass die betroffenen Arbeitnehmer:innen bei einer Mehrzahl von erfolgten Kündigungen nicht überprüfen können, ob ihre Kündigungen überhaupt rechtskonform sind. Sie wissen erstens nicht, ob ihre Arbeitgeber:innen das Kündigungsfrühwarnsystem eingehalten haben, zweitens nicht, ob nach Erstattung einer schriftlichen Anzeige an das AMS die 30-tägige Wartefrist eingehalten wurde und sie wissen drittens auch nicht, ob gegebenenfalls die AMS-Landesgeschäftsstelle einer Verkürzung der 30-tägigen Wartefrist zugestimmt hat.

Es bedarf daher einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung, wonach das AMS den gekündigten Arbeitnehmer:innen über die genannten Umstände Auskunft zu erteilen hat, damit diese auch tatsächlich ihre Rechte wahrnehmen und durchsetzen können.

Zum anderen musste der OGH aufgrund des Wortlauts in Abs 5 entscheiden, dass nur Kündigungen und nicht auch von Arbeitgeber:innen initiierte einvernehmliche Auflösungen von der Rechtsunwirksamkeitssanktion betroffen sind. Dies obgleich derartige einvernehmliche Auflösungen für die Ermittlung der Anzeigepflicht berücksichtigt werden müssen.

In diesem Sinne meinte auch der OGH in seiner Entscheidungsbegründung, eine objektiv-teleologische Interpretation würde zwar zum Ergebnis führen, dass eine betriebsbedingte oder vom Arbeitgeber initiierte einvernehmliche Auflösung ohne Einhaltung des Kündigungsfrühwarnsystems ebenso rechtsunwirksam sein müsste, allein aufgrund des Wortlauts der Bestimmung müssten diese aber als rechtswirksam betrachtet werden. Eine sinnvolle und konsistente Regelung scheidet daher an einer bislang schlechten Formulierung.

Dies hat in den konkreten Anlassfällen dazu geführt, dass Arbeitgeber:innen trotz einer gesetzlichen Anzeigeverpflichtung völlig sanktionslos eine schwellwertüberschreitende Mehrzahl von Arbeitsverhältnissen einvernehmlich auflösen konnte, ohne dass ihre Mitarbeiter:innen davor ihre Rechtsposition kannten, da sie mangels effektiver Informationsverpflichtung darüber vorher nicht unterrichtet wurden.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher den Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft dazu auf, einen Gesetzesvorschlag einzubringen, wonach

- 1. das Arbeitsmarktservice berechtigt wird, Arbeitnehmer:innen Auskunft darüber zu erteilen, ob und wann von ihrem Betriebsinhaber eine Anzeige nach § 45a Abs 1 AMFG eingebracht wurde und ob seitens der AMS-Landesgeschäftsstelle einem Fristverkürzungsantrag zugestimmt wurde sowie wann der diesbezügliche Bescheid dem Arbeitgeber zugestellt wurde;**
- 2. einvernehmliche Auflösungen gemäß § 45a Abs 5 AMFG rechtsunwirksam sind, falls nicht die Arbeitgeber:innen nachweisen, die Arbeitnehmer:innen vorab über die Einbringung einer AMS-Anzeige sowie über die Rechtsunwirksamkeit von Arbeitgeber:innen-Kündigungen informiert zu haben.**

Angenommen <input checked="" type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrheitlich <input checked="" type="checkbox"/>
--	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--