

Sehr geehrte Damen und Herren,

die anhaltende wirtschaftliche Rezession zwingt zahlreiche Industrieunternehmen, Einsparungsmaßnahmen auf dem Personalsektor durchzuführen.

Im Sinne der Erhaltung der Arbeitsplätze und insbesondere des Facharbeiterpotentials für die Zeit nach der Rezession wird vielfach das Instrument der „Kurzarbeit“ eingesetzt, welches jedoch weiterhin eine erhebliche Personalkostenbelastung der Unternehmen bedeutet.

Sollte daher das Instrument der „Kurzarbeit“ nicht mehr als taugliches Instrument erscheinen, bietet sich gedanklich die Möglichkeit Aussetzungsvereinbarungen (auch Wiedereinstellungsvereinbarungen genannt) abzuschließen.

Unter Aussetzung wird die Unterbrechung eines Arbeitsverhältnisses für eine bestimmte, frei zu vereinbarende, Dauer des Dienstverhältnisses mit der gleichzeitigen Zusage der Wiedereinstellung ab einem bestimmten Zeitpunkt verstanden. Während der Zeit der Aussetzung besteht kein Dienstverhältnis, der Arbeitnehmer ist grundsätzlich berechtigt in diesem Zeitraum Arbeitslosengeld zu beziehen.

Derartige befristete Zeiten der Arbeitslosigkeit sind in der Handhabung seit vielen Jahren heikel und mit Rechtsfragen behaftet, was vorsichtiges Herangehen ratsam erscheinen lässt.

Um eine Aussetzung in Form einer Unterbrechung (und nicht bloß in Form einer Karenzierung, wo kein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht) sicherzustellen ist es erforderlich, sämtliche arbeitsrechtliche Ansprüche (mit Ausnahme der Abfertigung Alt) abzurechnen (Gehalt, Sonderzahlungen bzw. Urlaubersatzleistung). Während der Zeit der Aussetzung kann der Arbeitnehmer Arbeitslosengeld beziehen; nach etwa 2 monatiger Aussetzung (lokal unterschiedlich !) erfolgen jedoch in der Regel Vermittlungsaktivitäten des jeweiligen AMS, sodass der Arbeitnehmer, bei sonstiger Sperre des Arbeitslosengeldes, zur Annahme einer anderwärtig angebotenen Arbeit verpflichtet ist. Tritt der Arbeitnehmer in der Folge eine ihm vom AMS vermittelte neue Stelle an, ist er nicht zum Schadenersatz wegen Nichterfüllung der Wiedereinstellungsvereinbarung verpflichtet, der Abfertigungs-Alt-Anspruch wird fällig.

Bei einer Aussetzungsvereinbarung kann die Auflösung des Dienstverhältnisses wahlweise entweder durch arbeitgeberseitige Kündigung oder durch einvernehmliche Auflösung auf Wunsch des Arbeitgebers erfolgen. Während bei einer arbeitgeberseitigen Kündigung der betroffene Arbeitnehmer als nunmehr Arbeitsloser sofort Arbeitslosengeld beziehen kann, kann dies bei einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses seitens des AMS in Frage gestellt werden: Die Bestimmung des § 11 ALVG sieht nämlich vor, dass Arbeitslose, die ihr Dienstverhältnis freiwillig gelöst haben, für die Dauer von 4 Wochen ab Beendigung des Dienstverhältnisses kein Arbeitslosengeld erhalten, wobei allerdings in berücksichtigungswürdigen Fällen die 4-wöchige Sperre des Arbeitslosengeldbezuges ganz oder teilweise nachgesehen werden kann.

Zur Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen eine 4-wöchige Sperre des Arbeitslosengeldes (bei einer Aussetzungsvereinbarung) seitens des AMS verhängt wird, gibt es keine bundeseinheitliche Richtlinie; dem Vernehmen nach dürften jedoch seitens der lokalen AMS keine Sperren in den Fällen der Aussetzungsvereinbarungen verhängt werden.

Um derartige Sperren möglichst hintanzuhalten, haben wir in der beiliegenden Mustervereinbarung unter Punkt 1. festgehalten, dass „das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Arbeitgebers einvernehmlich aufgelöst wurde.

Dieser Hinweis soll unterstreichen, dass die Motivation der einvernehmlichen Auflösung vom Arbeitgeber ausgegangen ist und dass der Arbeitnehmer somit sein Dienstverhältnis nicht freiwillig, wenn auch letztlich einvernehmlich, beendet hat. Die Zustimmung des Arbeitnehmers zu dieser einvernehmlichen, wenn auch nicht freiwilligen Auflösung erfolgte ja im Hinblick auf die Wiedereinstellungszusage.

Um derartige Diskussionen von vornherein zu unterbinden bzw. den Arbeitnehmer nicht der Gefahr auszusetzen, vorläufig für die Dauer von 4 Wochen kein Arbeitslosengeld zu bekommen und erst im Nachsichtsweg einen Wegfall dieser Sperre zu erreichen, ist jedenfalls zu empfehlen, vor Abschluss einer Aussetzungsvereinbarung (mittels einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses) mit dem lokalen AMS Kontakt aufzunehmen. Firmenseitig kann hierbei gegenüber dem AMS darauf verwiesen werden, dass aufgrund der zeitlich begrenzten Dauer der Aussetzungsvereinbarung eine bloß vorübergehende Belastung des AMS durch zu bezahlendes Arbeitslosengeld gegeben ist, der Wunsch der Beendigung des Dienstverhältnisses (aufgrund der wirtschaftlichen Lage) von der Firma ausgegangen ist und im Übrigen der sofortige Bezug von Arbeitslosengeld (ohne 4-wöchige Sperre) auch dadurch erreicht werden könnte, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis durch arbeitgeberseitige Kündigung beendet.

Ein Arbeitslosenversicherungsbeitrag bei Freisetzung Älterer (sogenannter „Malus-Beitrag“ für 50-jährige, die mindestens 10 Jahre beschäftigt waren) fällt gemäß § 5 b (2) Zif. 4 AMPFG bei einer Wiedereinstellungsvereinbarung nicht an.

Der Vorteil bei Aussetzungsvereinbarungen für Unternehmen liegt darin, dass für die Zeit der Aussetzung kein Entgelt zu bezahlen ist; der betroffene Arbeitnehmer erhält ausschließlich Arbeitslosengeld und hat die firmenseitige Zusage auf Fortsetzung seines Dienstverhältnisses ab einem bestimmten vereinbarten Zeitpunkt.

Der Nachteil für Unternehmen liegt darin, dass sie -bei zwischenzeitig erfolgreicher Vermittlung des AMS- die Facharbeitskraft verlieren und in diesem Fall der Abfertigungsanspruch Alt fällig wird.

In jedem Fall ist eine einzelvertragliche Regelung notwendig, die jedenfalls der Zustimmung des Arbeitnehmers bedarf und nicht durch eine Betriebsratszustimmung ersetzt werden kann. Bei Beendigung des DV`s in Form einer AG-seitigen Kündigung ist

jedenfalls die vorhergehende Verständigungspflicht gegenüber dem Betriebsrat zu beachten (§ 105 ArbVG).

Wenn mehrere Dienstverhältnisse mittels einer Aussetzungsvereinbarung beendet werden (egal ob durch Dienstgeberkündigung oder einvernehmliche Auflösung), sind bei Erreichen der entsprechenden Zahlengrenzen (siehe im Folgenden) die Regelungen des Frühwarnsystems zu beachten:

Gemäß § 45a AMFG ist eine schriftliche Anzeige des Arbeitgebers an das zuständige AMS erforderlich, wenn er beabsichtigt eine bestimmte Anzahl von Arbeitsverhältnissen aufzulösen:

- Betriebsgröße größer als 20 Arbeitnehmer, kleiner als 100 Arbeitnehmer: Meldeverpflichtung ab 5 Arbeitnehmern
- Betriebsgröße ≥ 100 Arbeitnehmer, ≤ 600 Arbeitnehmer: Meldeverpflichtung ab 5% der Arbeitnehmer
- Betriebsgröße mehr als 600 Arbeitnehmer: Meldeverpflichtung ab 30 Arbeitnehmer
- Unabhängig von Betriebsgröße: 5 Arbeitnehmer älter als 50. Lebensjahr.

Kündigungen die vor Einlangen der Anzeige beim AMS bzw. innerhalb von 30 Tagen ausgesprochen werden, sind rechtsunwirksam (außer es wäre eine vorzeitige Zustimmung zur Kündigung seitens des AMS abgegeben worden) ! Die 30-Tages-Frist bezieht sich jeweils auf den Ausspruch der Kündigung und nicht auf den Ablauf der Kündigungsfrist. Sollte daher eine nichtmeldepflichtige Anzahl von Arbeitnehmern gekündigt worden sein, sind weitere Kündigungen, die die oben angeführten Zahlengrenzen überschreiten, erst nach Ablauf von 30 Tagen möglich.

Darauf hinzuweisen ist, dass es kein allgemein anerkanntes Muster gibt und immer eine individuelle Gestaltung der Vereinbarung notwendig ist.

Wenden Sie sich zwecks näherer Information an Ihren Fachverband oder die zuständige Landeskammer.

Freundliche Grüße

Fachverband der Stein- und keramischen Industrie

1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63,
T +43(0)590 900 3532 | F +43(1)505 62 40
E steine@wko.at | W www.Baustoffindustrie.at