



Letzte Möglichkeit Massenkündigung: Was gilt es für Arbeitgeber zu beachten?

von RA Valerie Toscani und RAA Karoline Saak

Die Coronavirus-Krise ruft auf vielen Ebenen große Unsicherheit hervor und Unternehmen kämpfen um ihr wirtschaftliches Überleben. So bedauerlich es auch sein mag, ist der rasche Stellenabbau oftmals ein notwendiges Mittel, um die Krise zu meistern. Gerade in größeren Betrieben kann es zum Abbau einer größeren Anzahl von MitarbeiterInnen kommen. Dabei gilt es, bei Überschreitung gewisser Schwellen die Vorschriften des Frühwarnsystems bei Massenkündigungen an das AMS nach § 45a AMFG zu beachten.

Die Schwellen beziehen sich auf die Anzahl Arbeitsverhältnisse, die in einem Zeitraum von 30 Tagen beendet werden sollen, und lauten wie folgt:

- Betriebe mit 20 – 100 Beschäftigten: ab 5 Arbeitskräften
- Betriebe mit 100 – 600 Beschäftigten: ab 5 von 100 Arbeitskräften
- Betriebe mit mehr als 600 Beschäftigten: ab 30 Arbeitskräften
- Unabhängig von der Betriebsgröße: ab 5 Arbeitskräften, die das 50. Lebensjahr vollendet haben.
Ausnahme: Saisonbetriebe,

Achtung! Die vom Arbeitgeber initiierte einvernehmliche Auflösung von Dienstverhältnissen zählt auch dazu und ist in die Schwellenwerte miteinzuberechnen.

Gleichzeitig ist auch der Betriebsrat bzw, falls es im Unternehmen keinen Betriebsrat gibt, jeder möglicherweise von der Kündigung betroffene Mitarbeiter, mittels Durchschrift von der Meldung beim AMS zu informieren. Das betriebsverfassungsrechtliche Vorverfahren (Verständigung des Betriebsrates, Stellungnahmefrist von 1 Woche, etc) ist einzuhalten!

Ab dem Zeitpunkt der Meldung an das AMS gibt es grundsätzlich eine 30-tägige Wartefrist. Arbeitgeber dürfen die (ersten) Kündigungen erst mit Ablauf der Wartefrist aussprechen. **Allerdings gibt es in außergewöhnlichen wirtschaftlichen Situationen die Möglichkeit, beim AMS um eine Verkürzung**

der Wartefrist anzusuchen. Dies ist zB dann gerechtfertigt, wenn durch das Einhalten der 30-tägigen Wartefrist die verbleibenden Arbeitsplätze gefährdet wären. Klienten berichten, dass das AMS ihnen eine verkürzte Frist von zwei Tagen zugesagt hat. Es ist zu erwarten, dass diese Wartefristverkürzung vom AMS aufgrund der aktuellen Ausnahmesituation iZm dem Coronavirus wohl einheitlich zugestanden wird.

Achtung! Kündigungen, die vor Erstattung der Anzeige und vor Ablauf der allenfalls verkürzten) Wartefrist ausgesprochen werden, sind ungültig.

Derzeit wird in den Bundesländern diskutiert, das Frühwarnsystem iZm Massenkündigungen temporär auszusetzen. Selbstverständlich halten wir Sie diesbezüglich auf dem Laufenden.

Das AMS ist in der Anzeige über folgende Punkte zu informieren:

- Auflösungsgründe
- Zeitraum in dem die Arbeitsverhältnisse aufgelöst werden sollen. Maximal 30 Tage
- Zahl und Verwendung der regelmäßig beschäftigten Arbeitskräfte
- Zahl und Verwendung der voraussichtlich Betroffenen
- Alter, Geschlecht, Qualifikationen und Beschäftigungsdauer der Betroffenen
- Maßgebliche Kriterien für die Auswahl der Betroffenen
- Flankierende soziale Maßnahmen

Zusatzinfo Entgeltfortzahlung:

Für jene Betriebe, die aufgrund der **Verordnung Nr 96 des Gesundheitsministers vom 15.3.2020 gänzlich geschlossen** werden müssen, wie zB Gastronomiebetriebe oder Handels- und Dienstleistungsunternehmen, die nur einen Kundenbereich haben, kann grundsätzlich **argumentiert werden**, dass die **Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers** mit der Schließung **entfällt** und spiegelbildlich auch die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers. Durch Seuchen, Krieg oder Terror verursachte **Betriebsschließungen**, die nicht nur einen Arbeitgeber, sondern **die Allgemeinheit betreffen**, gelten als Fälle **höherer Gewalt**.

Achtung! Diese Rechtsansicht nicht gesichert!

Der Gesetzgeber hat durch das COVID-19 Maßnahmengesetz diese großflächige Schließung von Betrieben per Verordnungen des Gesundheitsministers ermöglicht und gleichzeitig **zwei wichtige Maßnahmen eingeführt, die die Arbeitgeber in solchen Fällen entlasten sollen:** Corona-Kurzarbeit

und die hier geschilderten vereinfachten Bestimmungen für Massenkündigungen durch Verkürzung der Wartefrist von sonst 30 Tagen.

Wenn ein Arbeitgeber mehrere Arbeitskräfte mit verkürzter Frühwarn-Frist rasch kündigt und mit dem Argument „höhere Gewalt wegen behördlicher Betriebsschließung“ das Entgelt schon während der Kündigungsfrist aussetzt, birgt das Risiko, einer gerichtlichen Überprüfung nicht standzuhalten!

Zu einer Einstellung von Entgeltzahlungen gestützt auf höhere Gewalt würden wir daher - wenn überhaupt – erst dann raten, wenn weder Kurzarbeit noch Massenkündigung als Maßnahmen entsprechend greifen würden und das Unternehmen sich durch Entgeltzahlungspflichten trotz allem in finanziellen Problemen befinden sollte.

Bei diesbezüglichen Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.