

INFORMATION FÜR UNTERNEHMEN:

"ANZEIGE ÜBER DIE BEABSICHTIGTE AUFLÖSUNG VON DIENSTVERHÄLTNISSEN GEMÄSS § 45a AMFG"

Sehr geehrte Damen und Herren!

Gemäß § 45a Abs. 1 AMFG (Arbeitsmarktförderungsgesetz) haben die betroffenen Arbeitgeber die nach dem Standort des Betriebes¹⁾ zuständige Regionale Geschäftsstelle durch schriftliche Anzeige zu verständigen, bevor sie Arbeitsverhältnisse in maßgeblichem Ausmaß auflösen.

Anzeigepflicht besteht für Betriebe bei Auflösung von Arbeitsverhältnissen

1. von mindestens fünf ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Beschäftigten, oder
2. von mindestens fünf vH der ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit 100 bis 600 Beschäftigten, oder
3. von mindestens 30 ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit in der Regel mehr als 600 Beschäftigten, oder
4. von mindestens fünf ArbeitnehmerInnen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben.

Wir ersuchen Sie, die Anzeige mittels **beiliegendem Formular** vorzunehmen. Diese Anzeige ist der zuständigen Regionalen Geschäftsstelle mindestens 30 Tage (wobei der Tag der Meldung im Sinne des § 13/3 AVG nicht in die Frist einzurechnen ist) vor der ersten Erklärung der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses zu übermitteln. Die Verpflichtung zur Anzeige gemäß § 45a Abs. 1 AMFG besteht auch bei Insolvenz und ist im Falle des Konkurses vom Masseverwalter zu erfüllen, wenn die Anzeige nicht bereits vor Konkurseröffnung erstattet wurde.

Eine Durchschrift der Anzeige an die zuständige Regionale Geschäftsstelle ist gemäß

§ 45a Abs. 3 und 4 AMFG vom Arbeitgeber dem Betriebsrat zu übergeben. Besteht

¹⁾ Unter Betrieb ist eine organisatorische Einheit oder eine einem Betrieb gleichgestellte Arbeitsstätte zu verstehen. Eine Zweigstelle oder Niederlassung gilt dabei als eigener Betrieb.

kein Betriebsrat, ist die Durchschrift der Anzeige gleichzeitig den betroffenen ArbeitnehmerInnen zu übermitteln.

Die für Ihren Betriebsort zuständige Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice kann gem. § 45a Abs. 8 nach Anhörung des Landesdirektoriums die Zustimmung zum Ausspruch der Kündigung vor Ablauf dieser 30-tägigen Frist (§ 45a Abs. 2) erteilen, wenn hierfür vom Arbeitgeber wichtige wirtschaftliche Gründe nachgewiesen werden.

Wird das im § 45a AMFG beschriebene Verfahren nicht eingehalten, hat dies zur Folge, daß die ausgesprochenen Kündigungen rechtsunwirksam sind.

2. ERLÄUTERUNGEN ZUM AUSFÜLLEN DES FORMULARES

Zu Punkt 1:

Beschäftigtenstand:

Zu den ArbeitnehmerInnen zählen alle in unselbständiger Beschäftigung stehenden Personen, also auch Lehrlinge und leitende Angestellte. Auch die von der Anzeigepflicht ausgenommenen Personen sind bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl eines Betriebes zu berücksichtigen. Präsenzdiener (Zivildienen) und BezieherInnen von Karenzurlaubsgeld sind bei der Zählung der ständigen Arbeitsplätze nur einmal zu berücksichtigen, d.h. die als Ersatz eingestellten ArbeitnehmerInnen sind nicht zu zählen.

Für die Beurteilung, welche Beschäftigtenzahl ein Betrieb in der Regel aufweist, ist nicht die gegebene Beschäftigtenzahl im Zeitpunkt der Anzeige, sondern der Durchschnitt der Beschäftigtenzahlen zu den letzten drei der Anzeige vorangegangenen Monatsenden heranzuziehen:

Beabsichtigte Neueinstellungen innerhalb des Bezugszeitraumes von 30 Tagen bleiben außer Betracht und haben keinen Einfluß auf die Berechnung des Beschäftigtenstandes.

Zu Punkt 2:

Zeitraum, in dem die Arbeitsverhältnisse aufgelöst werden sollen (Ausspruch der Kündigungen)

Es können nur Kündigungen berücksichtigt werden, die innerhalb von 30 Tagen ausgesprochen werden.

Im Feld "von" ist der Zeitpunkt des Ausspruches der ersten beabsichtigten Auflösung eines oder mehrerer Dienstverhältnisse (ohne Berücksichtigung der jeweils gültigen Kündigungsfristen) einzutragen.

Im Feld "bis" ist der Zeitpunkt des Ausspruches der letzten Auflösung der von dieser Anzeige betroffenen ArbeitnehmerInnen (ohne Berücksichtigung der jeweils gültigen Kündigungsfristen) einzutragen, d.h. es darf höchstens der 30. Tag, gerechnet vom Ausspruch der 1. Kündigung (siehe Feld „von“) eingetragen werden.

Weitere Hinweise für den Betrieb:

Hat der Arbeitgeber eine bestimmte Zahl von ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsverhältnisse aufgelöst werden sollen, angezeigt, so darf er diese Zahl später nicht überschreiten. Bei einer Erhöhung der Zahl der Auflösungen von Arbeitsverhältnissen innerhalb von 30 Tagen ist eine neue Anzeige nur dann erforderlich, wenn im Hinblick auf den neuen Beschäftigtenstand und Beobachtungszeitraum von 30 Tagen die Grenzen von §45a Abs.1 Z 1-4 überschritten werden.

Zu Punkt 3:

Zahl der aufzulösenden Arbeitsverhältnisse

Die jeweilige Summe der betroffenen ArbeitnehmerInnen in den Rubriken Qualifikation (Pkt. 3a), Alterskategorien (Pkt. 3b) und Beschäftigungsdauer (Pkt. 3c), muß der in Pkt. 3 angegebenen Gesamtsumme entsprechen.

Bei der Feststellung der Zahl der aufzulösenden Arbeitsverhältnisse sind ArbeitnehmerInnen nicht zu berücksichtigen,

- a) die ihr Arbeitsverhältnis, etwa im Hinblick auf Ansprüche aus der Pensionsversicherung, durch Kündigung oder einvernehmliche Auflösung selbst zu beenden beabsichtigen,
- b) deren befristetes Arbeitsverhältnis durch Zeitablauf endet,
- c) deren Arbeitsverhältnis während der Probezeit gelöst wird, oder
- d) deren Arbeitsverhältnis durch gerechtfertigte Entlassung gelöst wird, oder
- e) deren Arbeitsverhältnis durch einen unberechtigten Austritt, oder
- f) deren Arbeitsverhältnis durch Tod endet

Die einvernehmlichen Lösungen auf Initiative der ArbeitgeberInnen sind bei der Feststellung der Zahl der aufzulösenden Dienstverhältnisse zu berücksichtigen. Anders zu bewerten sind die einvernehmlichen Lösungen auf Initiative der DienstnehmerInnen; diese bleiben bei der Feststellung der Zahl der aufzulösenden Dienstverhältnisse unberücksichtigt.

Zu Punkt 3a:

Qualifikation der betroffenen ArbeitnehmerInnen

Hier soll die derzeitige, im Betrieb ausgeübte Qualifikation angegeben werden.

Im Feld "Fachausbildung" ist die Anzahl der betroffenen FacharbeiterInnen, FachschulabsolventInnen und MeisterInnen anzugeben.

Im Feld "höhere Ausbildung" ist die Anzahl der betroffenen ArbeitnehmerInnen mit

Matura

Kollegabschluß

Fachhochschulabschluß

Universitätsabschluß

anzugeben.

Zu Punkt 4:

Auswahlkriterien für die beabsichtigte Auflösung von Dienstverhältnissen betroffener ArbeitnehmerInnen

Bei Ankreuzen des **Feldes "sonstige Auswahlkriterien"** sind diese auf der Rückseite des Vordruckes näher zu erläutern.

Zu Punkt 5:

Gründe für die beabsichtigte Auflösung

Bei Ankreuzen des **Feldes "sonstige Gründe"** sind die Gründe für die Auflösung auf der Rückseite des Vordruckes näher zu erläutern.

Zu Punkt 6:

Flankierende Maßnahmen

Zu diesem Punkt ist in jedem Fall eine genauere Beschreibung der Maßnahmen auf der Rückseite vorzunehmen.