



Entlassung von älteren Arbeitnehmern – Ab dem 15.9.2002 Recht auf Wiedereingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsprozess

ein Beitrag von Guido ZIANS, Rechtsanwalt

Stand : Oktober 2002

Für alle Kündigungen, mit denen ab dem 15.9.2002 Arbeitnehmer von mindestens 45 Jahren entlassen werden, sind neue Regeln zu beachten. Diese Verpflichtungen ergeben sich aus einem Gesetz vom 5.9.2001, das mit dem Kollektivabkommen Nr. 82 vom 10.7.2002 die erforderlichen Ausführungsmodalitäten erhalten hat.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass der Arbeitgeber für diese Kategorie von Arbeitnehmern die Verpflichtung erhält, während eines Jahres Wiedereingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsprozess zu bezahlen. Diese Regelung wird nach Schätzungen jährlich etwa 35.000 Arbeitnehmer betreffen.

Erklärtes Ziel dieser Gesetzgebung ist es, Entlassungen in dieser Arbeitnehmerkategorie zu vermeiden bzw. einzuschränken. Das grundlegende Problem des belgischen Arbeitsmarktes ist die im europäischen Vergleich relativ geringe Beschäftigungsquote. Nur 60,9 % der belgischen Bevölkerung zwischen 15 bis 64 gehen einer Arbeit nach. Insbesondere in der Kategorie der älteren Arbeitnehmer weist Belgien eine sehr geringe Beschäftigungsquote auf. Belgien hat sich bei den EU-Gipfeltreffen im März 2000 in Lissabon und im März 2001 in Stockholm dazu verpflichtet, bis 2010 einen Beschäftigungsgrad von 70 % zu erzielen. Zwischen 1996 bis 2001 wurden bereits erhebliche Verbesserungen erreicht (von 56,3 wurde eine Steigerung auf 60,9 % erzielt), aber eine weitere Steigerung ist nur möglich, wenn die z.B. bei Frauen und älteren Arbeitnehmern (55 – 64 Jahre) die europäischen Vorgaben (60 % für Frauen und 50 % für ältere Arbeitnehmer) angestrebt werden.

Zweierlei Initiativen sollen jetzt zu diesem Ziel führen. Zum einen soll die Entlassung von älteren Arbeitnehmern erschwert werden und zum anderen wird Arbeitgebern im Rahmen des Plans „Activa“ eine Ermäßigung der LSS-Arbeitgeberbeiträge bei der Einstellung von älteren Arbeitnehmern gewährt.

Anwendungsbereich

Der Arbeitnehmer,

- der beim Erhalt der Kündigung 45 Jahre alt ist,
- der ohne Unterbrechung seit einem Jahr im Betrieb ist,
- der nicht wegen schwerwiegenden Gründen entlassen worden ist,
- der nicht die Bedingungen zum Zugang zur Frühpension erfüllt,

kann die Wiedereingliederungsmaßnahmen beanspruchen. Falls der Arbeitnehmer während der auf maximal 12 Monate befristeten Maßnahmen das Pensionsalter erreicht, verliert er den Anspruch auf die Fortsetzung der Wiedereingliederungsmaßnahmen.

Art der Wiedereingliederungsmaßnahmen

Dem entlassenen Arbeitnehmer soll konkrete Hilfe bei der Suche nach einer neuen Arbeit erteilt werden. Diese Hilfe kann aus einer psychologischen Unterstützung, einer Analyse der eigenen Situation, einer Erstellung von Bewerbungsunterlagen, einem Beistand bei Verhandlungen mit neuen Arbeitgebern, einer Eingliederungshilfe in ein neues Arbeitsmilieu und einer allgemeinen Verwaltungshilfe bestehen.

Der Arbeitgeber darf diese Hilfe nicht selbst anbieten; er muss einen Dienstleister in Anspruch nehmen, der im Rahmen :

- einer Regelung einer paritätischen Kommission arbeitet;
- eines Kollektivabkommens auf Unternehmensebene vorgeht;
- der sich als öffentlich- oder privatrechtliche Institution um berufliche Wiedereingliederung („Outplacement“) kümmert;
- oder unter der Aufsicht des Arbeitsamtes derartige Initiativen betreut.

Prozedur

Der entlassene Arbeitnehmer muss diese Maßnahmen beim Arbeitgeber beantragen. Dieser Antrag muss spätestens zwei Monate nach der Beendigung des Arbeitsvertrags per Einschreiben oder gegen Empfangsbestätigung eingereicht werden.

Die Wiedereingliederungsmaßnahmen haben eine Maximaldauer von 12 Monaten und umfassen 60 Stunden Betreuung.

Die Prozedur verläuft in drei Etappen von zwei, vier und schließlich 6 Monaten, innerhalb deren der entlassene Arbeitnehmer jeweils 20 Stunden in Anspruch nehmen kann. Die zweite und dritte Phase muss schriftlich beantragt werden und zwar innerhalb eines Monats nach Ablauf der vorherigen Phase. Um die zweite bzw. dritte Phase beanspruchen zu können, muss belegt werden, dass noch eine Eintragung als Arbeitsuchender vorliegt und dass auch keine selbständige Tätigkeit aufgenommen wurde.

Wenn der Betroffene während der zwölfmonatigen Dauer eine Arbeit findet und diese wieder verlieren sollte, kann er auf entsprechende Anfrage hin, die innerhalb eines Monats nach Beendigung des neuen Arbeitsvertrages zu stellen ist, die Fortsetzung der Wiedereingliederungsmaßnahmen beantragen. Unklar ist noch, ob dies auch dann möglich ist, wenn der Arbeitnehmer seine neue Arbeitsstelle wegen eines schweren Fehlers gekündigt worden ist.

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer innerhalb von 2 Monaten nach Anfrage Wiedereingliederungsmaßnahmen per Einschreiben vorschlagen. Sollte der Arbeitgeber nicht innerhalb dieser Frist reagieren, muss er vom Arbeitnehmer in Verzug gesetzt werden und zwar innerhalb eines Monats nach Ablauf der zweimonatigen Antwortfrist. Nach einer Inverzugsetzung muss der Arbeitgeber innerhalb eines Monats eine Wiedereingliederungsmaßnahme anbieten.

Der entlassene Arbeitnehmer kann frühestens nach Erhalt der Kündigung seine Zustimmung zum Angebot des Arbeitgebers erteilen. Gegenstand des Einverständnisses darf lediglich die Wiedereingliederungsmaßnahme als solche sein und muss folgendes umfassen :

- Anfangsdatum der Maßnahmen;
- ob es sich um eine Einzel- oder Gruppenmaßnahme handelt;
- den Namen des Dienstleisters;
- das Programm des Arbeitnehmers während der Wiedereingliederungsmaßnahme

Falls dem Arbeitnehmer ein akzeptables Angebot unterbreitet wird, hat seine Verweigerung hierzu den Verlust des Rechtsanspruchs darauf zur Folge.

Für den Arbeitgeber ist es von Interesse, die Wiedereingliederungsmaßnahmen schon während der Kündigungsfrist anlaufen zu lassen, da dies u.a. dazu führt, dass der Arbeitnehmer während dieser Wiedereingliederungsmaßnahmen nicht noch zusätzlich freie Tage für die Arbeitssuche beantragen kann.

Kosten der Wiedereingliederungsmaßnahmen

Der Arbeitgeber hat die Kosten der Maßnahme zu tragen. Je nachdem zu welcher paritätischen Kommission der Arbeitgeber gehört, wird die Finanzierung von dort aus übernommen. Es ist anzunehmen, dass derartige Initiativen von weiteren paritätischen Kommissionen aufgegriffen werden. Die Kosten werden dann kollektiv

über Beitragserhöhungen gedeckt... In der Privatwirtschaft fragen Outplacement-Agenturen häufig 10 bis 15 % des Jahresgehaltes des betroffenen Arbeitnehmers als Honorar.

Sollte ein Arbeitgeber seinen gesetzlichen Verpflichtungen nicht nachkommen, wird ihm auf jeden Fall eine Entschädigung von 1.500 € abverlangt. Dieser Betrag ist an einen Fonds beim Föderalen Arbeitsministerium zu zahlen. Vor dort aus soll diese Zahlung dann zweckgebunden für die berufliche Wiedereingliederung des betroffenen Arbeitnehmers eingesetzt werden. In vielen Fällen wird es wohl kaum zu dieser Zweckbindung kommen, da bis zur Eintreibung des Betrages der entlassene Arbeitnehmer in vielen Fällen wohl wieder eine neue Arbeitsstelle gefunden haben könnte. Der eine oder andere Arbeitgeber könnte vielleicht versucht sein, eher die Entschädigung von 1.500 € zu zahlen als die tatsächlichen Kosten zu übernehmen... In diesem Zusammenhang muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass die Missachtung dieser Gesetzgebung auch eine strafrechtliche Verfolgung mit sich ziehen kann.

Die Kosten dieser Maßnahmen haben keinen mindernden Einfluss auf die Höhe von Kündigungsentschädigungen oder anderen Vergünstigungen, die einem Entlassenen auf Grund von Gesetzen oder tarifrechtlichen Bestimmungen zustehen.

Bewertung

Es ist fraglich, ob die Erschwerung der Kündigung von älteren Arbeitnehmern zum gewünschten Ziel führt. Es kann eher befürchtet werden, dass Arbeitnehmer noch mehr davor zurückschrecken, Arbeitnehmer dieser Kategorie einzustellen. Des weiteren ist anzunehmen, dass bei Kündigungen die Versuchung besteht, schwerwiegende Gründe zur fristlosen Vertragsbeendigung zu suchen, um somit die Zahlung der Kündigungsentschädigung und der Kosten der Wiedereingliederungsmaßnahmen zu vermeiden.

Insbesondere für Angestellte wird diese neue Gesetzgebung dazu führen, dass Entlassungen noch teurer werden.

Da der Anwendungsbereich dieser Gesetzgebung keinen Unterschied macht, aus welchem Grund entlassen wird und wie der wirtschaftliche Kontext ist, werden dadurch für angeschlagene Unternehmen nur noch größere Probleme durch teure Sozialpläne verursacht. Ob dadurch die eigentliche Zielsetzung der neuen Gesetzgebung, d.h. eine höhere Beschäftigungsquote bei älteren Arbeitnehmern erreicht werden kann, ist zumindest diskutabel. Der neuen Gesetzgebung liegt offensichtlich die irriige Annahme zu Grunde, dass es prinzipiell nicht aus wirtschaftlichen Gründen, sondern aus reiner Willkür zur Entlassung von älteren Arbeitnehmern kommt...