

1. Begriffsbestimmung und Zweck

Unter Kurzarbeit werden hier die vorübergehende (befristete) Verkürzung der Normalarbeitszeit und Kürzung des Entgeltes aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten des Betriebes mit öffentlicher Förderung (Kurzarbeitsbeihilfe) verstanden. Das Arbeitsvolumen soll entsprechend der Auftragsituation reduziert, Kündigungen aber vermieden werden. Das Risiko eines vorübergehenden Auftragseinbruches wird nicht auf einzelne Arbeitnehmer und das Arbeitsmarktservice (AMS) durch die Auflösung von Arbeitsverhältnissen, sondern auf viele Arbeitnehmer, auf den Arbeitgeber und auf das AMS verteilt. Der Vorteil für den Arbeitgeber liegt auch darin, eingearbeitete und ausgebildete Fachkräfte nicht zu verlieren. Die Arbeitnehmer behalten ihren Arbeitsplatz, durch den vom Unternehmen zu zahlenden Lohnausgleich (Kurzarbeitsunterstützung) entspricht die Lohnkürzung nicht der Arbeitszeitreduktion. Der Einkommensverlust ist daher geringer als bei Arbeitslosigkeit oder normaler Teilzeit.

2. Verfahren

Damit das AMS Beihilfen im Zusammenhang mit Kurzarbeit, nämlich Kurzarbeitsbeihilfe oder Qualifizierungsbeihilfe an Arbeitgeber, gewähren kann, sind besondere Verfahrensschritte einzuhalten, die sich vor allem aus den §§ 37b und 37c Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) i. d. F. Beschäftigungsförderungsgesetz 2009 (BGBl. 12/2009) und der auf diesen Bestimmungen basierenden Bundesrichtlinie des Verwaltungsrates des AMS „Beihilfen bei Kurzarbeit und bei Kurzarbeit mit Qualifizierung (KUA)“ = AMF/8-2009 vom 19. März 2009 ergeben.

a) Verständigung des AMS

Zunächst ist eine rechtzeitige Verständigung der regionalen Geschäftsstelle des AMS über die bestehenden Beschäftigungsschwierigkeiten durch den Arbeitgeber erforderlich.

Nach der Richtlinie hat diese Information im Regelfall sechs Wochen vor Einführung der Kurzarbeit zu erfolgen. Diese Vorlaufzeit ist im Normalfall für die gesetzlich vorgesehene Beratung, für den Abschluss der notwendigen Vereinbarungen und das konkrete Einbringen des Begehrens, das grundsätzlich spätestens drei Wochen vor Beginn der Kurzarbeit zu stellen ist, erforderlich.

b) Beratung

Aufgrund der Verständigung hat das AMS mit dem Unternehmen eine Beratung über Lösungsmöglichkeiten der Beschäftigungsschwierigkeiten durchzuführen. Zu dieser Beratung hat das AMS den Betriebsrat und die in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und Arbeitnehmer beizuziehen. In der Beratung zwischen AMS, Arbeitgeber, Betriebsrat und Sozialpartnern sind die Zulässigkeit der Kurzarbeit und allfällige andere Lösungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit zu erörtern.

c) Sozialpartnervereinbarung

Die Gewährung von Kurzarbeits- oder Qualifizierungsbeihilfen setzt eine für den konkreten Fall zwischen den für den Wirtschaftszweig in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgeschlossene Vereinbarung voraus. In aller Regel sind das jene Körperschaften, welche die auf die betroffenen Arbeitsverhältnisse anzuwendenden Kollektivverträge abgeschlossen haben. Das ist auf Arbeitgeberseite meist der betreffende Fachverband in der Wirtschaftskammer, auf Arbeitnehmerseite der Österreichische Gewerkschaftsbund bzw. die nach seinen Organisationsvorschriften zuständige Gewerkschaft. Ist der Betrieb mehrfach kollektivvertragszugehörig und sind Arbeitnehmer nicht nur eines Kollektivvertragsbereiches betroffen, ist die Zustimmung aller Körperschaften notwendig. Die Sozialpartnervereinbarung muss befristet sein (maximal sechs Monate) und zwingend nachstehenden Inhalt haben:

- Geltungsbereich für die Kurzarbeit
- die Sicherung des Beschäftigtenstandes während der Kurzarbeit
- das Ausmaß der Arbeitszeitreduktion (mindestens zehn und höchstens neunzig Prozent)
- die Höhe der Kurzarbeits-/Qualifizierungsunterstützung
- ein Ausbildungskonzept, wenn eine Qualifizierungsbeihilfe gewährt werden soll

Die Mindesthöhe des vom Arbeitgeber an die Kurzarbeiter für die ausfallende Arbeitszeit zu leistenden Lohnausgleiches (= Kurzarbeitsunterstützung) ist gesetzlich vorgeschrieben. Sie beträgt zumindest die Höhe des für die ausfallenden Arbeitsstunden zu berechnenden anteiligen Arbeitslosengeldes. Die Qualifizierungsunterstützung muss zusätzlich eine Abgeltung der Inanspruchnahme durch die Qualifizierung enthalten. Weiteres zum Inhalt der Sozialpartnervereinbarung siehe unter 5.

3. Zuerkennung und Dauer der Beihilfen

Auf Kurzarbeits- bzw. Qualifizierungsbeihilfen besteht kein Rechtsanspruch. Nach der Richtlinie erhält der Arbeitgeber keine Förderung für Lehrlinge und Mitglieder des geschäftsführenden Organs des Unternehmens. Voraussetzung für die Gewährung ist neben den oben dargestellten formellen Voraussetzungen, dass sich der Betrieb bzw. ein Teil des Betriebes in vorübergehenden, nicht saisonbedingten wirtschaftlichen Schwierigkeiten befindet. Diese müssen auf Auftragsausfälle, Ausfälle von betriebsnotwendigen Zulieferungen oder Betriebsmitteln oder ähnliche Umstände zurückzuführen sein. Es muss sich also um vom Unternehmen schwer oder gar nicht zu beeinflussende Faktoren handeln. Die erstmalige Gewährung kann höchstens für sechs Monate erfolgen. Verlängerungen um maximal je sechs Monate sind bis zu einem Gesamtausmaß von 18 Monaten möglich. Liegen besondere Umstände vor (die Richtlinie spricht von außergewöhnlichen), ist eine darüber hinausgehende letztmalige Verlängerung um zwei Monate zulässig.

4. Höhe der Beihilfen

a) Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe

Die Kurzarbeitsbeihilfe dient dem teilweisen Ersatz der Aufwendungen des Arbeitgebers für die Kurzarbeitsunterstützung sowie der Beiträge zur Sozialversicherung und zur betrieblichen Mitarbeitervorsorge (Abfertigung neu). Sie gebührt in der Höhe jenes Aufwandes, der dem AMS für Arbeitslosengeld zuzüglich Kranken- und Pensionsversicherungsbeiträge anteilig für die Ausfallstunden entstände. Ihre Höhe ist in Pauschalbeträgen je Ausfallstunde festgelegt. Die Beträge sind von der Höhe des Monatsverdienstes und der zu versorgenden Anzahl der Kinder abhängig.

b) Qualifizierungsbeihilfe

Grundsätzlich gilt das zur Kurzarbeitsbeihilfe Ausgeführte. Als Abgeltung für den schulungsbedingten Mehraufwand setzt die Richtlinie zusätzlich einen Zuschlag von 15 Prozent fest. Die festgelegten Pauschalsätze liegen um rund 16 Prozent über jenen der Kurzarbeitsbeihilfe.

5. Arbeitsrechtliche Aspekte

Kurzarbeit greift massiv in den Arbeitsvertrag ein. Es werden das vereinbarte Arbeitszeitausmaß und der laufende Lohn reduziert und die Verteilung der Arbeitszeit wird geändert. Die Kürzung des laufenden Lohnes hat wiederum Auswirkungen auf andere Entgeltansprüche wie z. B. Sonderzahlungen und Jubiläumsgelder, wenn nicht besondere Regelungen greifen. Es stellt sich auch die Frage, wie allfällige Beendigungsansprüche zu berechnen sind, wenn ein Arbeitsverhältnis während der Kurzarbeit aufgelöst wird.

Wie sich Kurzarbeit konkret auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse eines Betriebes auswirkt, hängt in erster Linie von der abgeschlossenen Sozialpartnervereinbarung ab. Zur Rechtsqualität dieser Vereinbarung soll hier nur so viel gesagt werden,

dass es sich um keinen Kollektivvertrag i. S. d. § 3 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) handelt. Die Vereinbarungsinhalte wirken also nicht unmittelbar und normativ auf die betroffenen Arbeitsverhältnisse ein. Sie verpflichtet den Arbeitgeber jedoch, die Vereinbarung gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern einzuhalten, weil er sich dieser durch Erklärung (ausdrücklich oder schlüssig) unterwirft. Auf Arbeitnehmerseite erfolgt die Wirksamkeit entweder durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung nach § 97 Abs. 1 Ziffer 13 ArbVG oder ebenfalls durch meist schlüssige Anerkennung des Inhaltes der Sozialpartnervereinbarung.

Im Folgenden wird auf die Inhalte der sogenannten Mustervereinbarung der Sozialpartner, abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, hingewiesen. Außer den Punkten, die zwingend in der Sozialpartnervereinbarung enthalten sein müssen (siehe oben 2.c), werden in der Mustervereinbarung geregelt:

- Zustimmung des Betriebsrates zu Kurzarbeit ist notwendig
- ein besonderer Kündigungsschutz während und nach der Kurzarbeit
- für Urlaube während der Kurzarbeit wird der Lohn auf Basis Vollzeit bezahlt
- Sonderzahlungen gebühren in jener Höhe, wie sie ohne Kurzarbeit zustünden
- wird ein Arbeitsverhältnis abfertigungsbegründend aufgelöst, ist die Abfertigung auf Vollzeitbasis zu berechnen
- Arbeitnehmer in Altersteilzeit erhalten den Lohnausgleich weiter in voller Höhe; bei geblockter Altersteilzeit wird in der Arbeitsphase so viel Zeitguthaben erworben wie ohne Kurzarbeit entstanden wäre
- Recht auf Ablehnung der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen. Diese dürfen außerdem nur während jenen Zeiten stattfinden, in denen ohne Kurzarbeit gearbeitet worden wäre.

Darüber hinaus können Regelungen auf betrieblicher Ebene in Betriebsvereinbarungen oder Einzelvereinbarungen getroffen werden. Zum Beispiel kann die Übernahme jenes Teiles des Sozialversicherungsbeitrages durch den Arbeitgeber vereinbart werden, welchen der Arbeitnehmer für die Lohnkürzung tragen muss. Die §§ 37b Abs. 5 und 37c Abs. 7 AMSG bestimmen nämlich, dass die Sozialversicherungsbeiträge während der Kurzarbeit in Höhe der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit zu entrichten sind. Ohne besondere Vereinbarung müsste der Arbeitnehmer seinen Sozialversicherungsbeitrag nicht nur für den Teilzeitlohn und die Kurzarbeitsunterstützung, sondern auch für jenen Bruttobetrag bezahlen, um den der Bruttolohn gekürzt wird.

6. Schlussbemerkung

Die Einführung von Kurzarbeit erfordert nicht nur die Einhaltung der skizzierten Verfahrensschritte. Aus Arbeitnehmersicht ist in erster Linie wichtig, den Erhalt der Arbeitsplätze zumindest für die nähere Zukunft abzusichern. Da es dafür letztlich keine hundertprozentige Garantie gibt, ist es aber genauso wichtig, die Bedingungen für die Kurzarbeit sozial verträglich zu gestalten. Als Instrument dafür sieht der Gesetzgeber daher zu Recht die Zustimmung der Gewerkschaft und diese die Einbeziehung der Betriebsräte zwingend vor. Nur so ist ein Ausgleich der Interessen auf Ebene gleich starker Partner gewährleistet.