

Graz, 29.04.2020
Sl/Sz

Corona – Update 29.4.2020

Änderung des vorgesehenen Kurzarbeits-Ausmaßes

In Folge der zunehmenden Lockerungsmaßnahmen der Corona-bedingten Wirtschaftseinschränkungen wird die in den ursprünglichen Sozialpartnervereinbarungen vorgesehene Reduzierung der Arbeitszeit oft nicht in diesem Ausmaß eintreten, das heißt es soll tatsächlich mehr gearbeitet werden. Bereits in den Sozialpartnervereinbarungen hat es dazu geheißen: „Eine Änderung der einmal festgelegten Arbeitszeit ist im Einvernehmen mit den einzelnen ArbeitnehmerInnen herzustellen. Davon sind die Sozialpartner spätestens fünf Arbeitstage im Voraus zu informieren.“

Auf der Homepage der WKO findet man dazu einen Abschnitt „Corona-Kurzarbeit bei Öffnung der Geschäfte ab 14.4.2020“, unter den „FAQ Corona-Kurzarbeit“. Wir senden Ihnen im Anhang zu diesem Update die Punkte 2. und 3. aus diesem Abschnitt sowie eine ergänzende Information der WKO zur „Änderung der durch Kurzarbeit festgelegten Arbeitszeit“ samt Mustervereinbarung mit den Dienstnehmern über diese Arbeitszeitänderung.

Für die praktische Handhabung der im Falle der Arbeitszeitausweitung vorgesehenen Vereinbarungen mit den Dienstnehmern und den notwendigen Meldungen an die Sozialpartner hat uns die WKO heute folgende telefonischen Auskünfte erteilt:

- 1) Bei einer Erhöhung der durch Kurzarbeit festgelegten Arbeitszeit ist grundsätzlich das Einvernehmen mit den Dienstnehmern herzustellen und die WKO empfiehlt daher entsprechende Vereinbarungen nach dem beigeschlossenen Muster abzuschließen. Allerdings dürfte ein Dienstnehmer aufgrund der gesetzlichen Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber eine derartige Vereinbarung über die Erhöhung der Arbeitszeit nicht ablehnen. Die Wirtschaftskammer hat darauf hingewiesen, dass seitens der Arbeitnehmervertretung hier ursprünglich eine andere Haltung eingenommen wurde, im Zuge von Verhandlungen aber diesbezüglich Übereinstimmung auch mit den Arbeitnehmervertretern hergestellt werden konnte. So hat uns auch die Arbeiterkammer

gestern bereits telefonisch mitgeteilt, dass die Weigerung eines Arbeitnehmers, einer Erhöhung der durch Kurzarbeit festgelegten Arbeitszeit zuzustimmen, vermutlich sogar einen Entlassungsgrund darstellen würde.

Eine Erhöhung der durch Kurzarbeit herabgesetzten Arbeitszeit ändert nichts am Nettoentgelt in Höhe der jeweiligen Nettoersatzrate (80%/85%/90% oder bei Lehrlingen 100%). Es ist lediglich sicherzustellen, dass das Bruttoentgelt für Kurzarbeitende nicht unter dem Wert des Entgelts für die geleisteten Arbeitsstunden fällt, das heißt beispielsweise bei einer Leistungszeit von 90% auch mind. 90% des ursprünglichen Bruttoentgelts auszubezahlen sind (Punkt 3 der Verpflichtungserklärungen im Kurzarbeits-Begehren an das AMS).

- 2) Über Änderungen der durch Kurzarbeit festgelegten Arbeitszeit sind die Sozialpartner spätestens fünf Arbeitstage vor der Änderung der Arbeitszeit mittels E Mail zu informieren und zwar laut WKO Homepage dann, wenn sich die vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit während des gesamten Kurzarbeitszeitraums voraussichtlich erheblich ändert. Die WKO empfiehlt telefonisch, die Meldung durchzuführen, sobald absehbar ist, dass eine Änderung der durch Kurzarbeit festgelegten Arbeitszeit über den gesamten beantragten Kurzarbeitszeitraum betrachtet eintreten wird. Die E-Mail Adressen der zu verständigenden Gewerkschaften finden Sie im Anhang, daneben ist die Meldung an die jeweilige Arbeitgebervertretung zu erstatten.

2. Darf ein Unternehmen das in der Sozialpartnervereinbarung vorgesehene (reduzierte) Ausmaß der Arbeitszeit einseitig ändern?

Nein.

In Betrieben mit Betriebsrat ist vor Änderungen der in der Sozialpartnervereinbarung vorgesehenen Arbeitszeit dessen Zustimmung einzuholen.

In Betrieben ohne Betriebsrat ist für die Änderung der in der Sozialpartnervereinbarung vorgesehenen Arbeitszeit während der Kurzarbeit die Zustimmung der betroffenen Beschäftigten erforderlich; zusätzlich sind die Sozialpartner spätestens 5 Arbeitstage vor der Änderung der Arbeitszeit möglichst mittels E-Mail zu informieren, wenn sich die vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit während des gesamten Kurzarbeitszeitraums voraussichtlich erheblich ändert.

- E-Mail-Adressen der Sozialpartner sowie weitere Informationen:
[Änderung der durch Kurzarbeit festgelegten Arbeitszeit - Information \(docx\)](#)
- Muster für die Änderungs-Vereinbarung:
[Änderung der durch Kurzarbeit festgelegten Arbeitszeit - Vertragsmuster \(doc\)](#)

Keine Meldung ist erforderlich

- bei bloßen Änderungen der Arbeitszeiteinteilung und Arbeitszeitschwankungen; die Arbeitszeit kann ja für den gesamten Kurzarbeitszeitraum durchgerechnet werden;
- wenn sich das Arbeitszeitausmaß nur von einzelnen Arbeitnehmern ändert und dies in Summe nur von geringer Bedeutung ist.

Beispiel 1: Nach 1 Monat Schließung öffnet ein Geschäft wieder dauerhaft, bleibt aber vorsichtshalber noch 1 Monat in Kurzarbeit. Es meldet, dass die durchschnittliche Arbeitszeit während Kurzarbeit statt der vereinbarten 10% voraussichtlich 50% beträgt.

Beispiel 2: Nach 1 Monat Schließung öffnet ein Geschäft probeweise für eine Woche, schließt aber mangels Kunden wieder. Keine Meldung.

Gegenüber dem AMS ist keine gesonderte Meldung erforderlich. Dort ist im Rahmen der monatlichen Abrechnung die Zahl der tatsächlichen Ausfallstunden anzugeben.

Bei Arbeitszeitänderungen ist zu beachten, dass die Kurzarbeitsbeihilfe entfällt bzw. zurückgefordert wird, wenn der Arbeitsausfall im Zuge der Kurzarbeit im Durchschnitt der insgesamt von der Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten oder von einzelnen Beschäftigten 90% überschreitet.

[Facebook](#) [Twitter](#)

3. Welche Folgen hat es, wenn bei Kurzarbeit auf der Grundlage einer Sozialpartner-Einzelvereinbarung die Sozialpartner nicht rechtzeitig über die Arbeitszeitänderung informiert werden?

Dazu gibt es unterschiedliche Rechtsmeinungen. Zur Vermeidung von Problemen raten wir, das Verfahren einzuhalten und die Sozialpartner, die die Einzelvereinbarung unterschrieben haben, mindestens fünf Tage vor der geplanten Arbeitszeitänderung zu informieren.

Für diese Meldung der Betriebe haben die Gewerkschaften folgende E-Mail-Adressen bekanntgegeben:

Vida

Arbeitsmarkt@vida.at

GPA-djp

Kurzarbeit@gpa-djp.at

PRO-GE

Corona.kurzarbeit@proge.at

Younion

kurzarbeit@younion.at

GPF

Christian.decker@gpf.at

GBH

kurzarbeit@gbh.at

GÖD

goed.kv@goed.at

ÄNDERUNG DER DURCH KURZARBEIT FESTGELEGTEN ARBEITSZEIT

Anfang April wurde von der Regierung eine schrittweise Öffnung der Geschäfte beschlossen. Mitarbeiter die sich zu diesem Zeitpunkt in Kurzarbeit befinden können somit wieder beschäftigt werden.

Diese schrittweise Öffnung der Geschäfte kann allerdings auch Auswirkungen auf die Sozialpartnervereinbarung haben. Denn der Betrieb kann sich entschließen entweder die Kurzarbeit zu beenden oder eine Erhöhung des Arbeitszeitausmaßes durchführen.

Entschließt sich der Betrieb weiterhin in Kurzarbeit zu bleiben, aber das Arbeitszeitausmaß seiner Arbeitnehmer zu erhöhen muss er dabei inhaltliche und formale Voraussetzungen einhalten.

In Betrieben mit Betriebsrat ist vor Änderung der in der Sozialpartnervereinbarung vorgesehenen Arbeitszeit dessen Zustimmung einzuholen.

In Betrieben ohne Betriebsrat ist das Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer herzustellen sowie nachfolgende Regelungen zu beachten:

Inhaltliche Änderung der Sozialpartnervereinbarung - Einzelvereinbarung

Wird eine Erhöhung des Arbeitszeitausmaßes geplant hat dies inhaltliche Auswirkungen auf die Sozialpartnervereinbarung, da mit dem Arbeitnehmer eine Arbeitszeitreduktion im Ausmaß von 10% bis 90% der kollektivvertraglichen oder gesetzlichen Arbeitszeit während der Kurzarbeit vereinbart wurde.

Eine Änderung der einmal festgelegten Arbeitszeit kann mit dem Arbeitnehmer nur im Einvernehmen bewirkt werden. Die Änderung der Arbeitszeit sollte mit den Arbeitnehmern schriftlich vereinbart werden (*siehe unser Muster Vereinbarung über die Änderung der durch Kurzarbeit festgelegten Arbeitszeit*).

Vorsicht!

Eine einseitig angeordnete Arbeitszeitänderung durch den Arbeitgeber ist nicht möglich!

Beispiel:

Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden pro Woche und beträgt somit 167 Stunden pro Monat.

Wird die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit einer Vollzeitkraft innerhalb des Durchrechnungszeitraums von 3 Monaten um 90 % gekürzt, ergibt das eine tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb des Kurzarbeitszeitraums von 3, 85 Stunden pro Woche bzw. 17 Stunden pro Monat (10% der früheren Normalarbeitszeit). Es hat somit eine Reduktion um 150 Stunden pro Monat stattgefunden.

Die durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit beträgt somit 17 Stunden pro Monat die im Durchrechnungszeitraum verteilt werden können.

Es wird eine Änderung der ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit ab dem 14.4. vereinbart:

Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit wird jetzt um 50% gekürzt, daraus ergibt sich für eine Vollzeitbeschäftigte eine Reduktion aufgrund der Änderung auf 83,5 Stunden pro Monat durchschnittliche Arbeitszeit.

HINWEIS!

Die Änderung der Arbeitszeit nach der innerbetrieblichen Regelung wirkt sich ihrem Wortlaut nach nur scheinbar auf Vollzeitbeschäftigte aus. Tatsächlich wirkt sie sich auch auf jene Teilzeitbeschäftigte aus, die diese Regelung unterschreiben. Deren Arbeitszeit wird nämlich, weil die diesbezüglich zugrundeliegende Sozialpartnervereinbarung es unverändert so anordnet, anteilmäßig erhöht.

Beispiel: (Fortsetzung)

Mit dem Arbeitnehmer wurde eine 20 Stunden Teilzeitbeschäftigung vereinbart bzw. 87 Stunden pro Monat. Während der Kurzarbeit beträgt nun die durchschnittliche Arbeitszeit, bei einer 90% Reduktion, 8,7 Stunden pro Monat (2 Stunden pro Woche).

Die Erhöhung des Arbeitszeitausmaßes wird nun anteilmäßig, wie bei der vergleichbaren Vollzeitkraft erhöht. Somit beträgt die durchschnittliche Arbeitszeit nach Erhöhung auf 50% nun 48,5 Stunden pro Monat.

Meldung der Änderung der Sozialpartnervereinbarung

Ändert sich das Ausmaß der Arbeitszeit erheblich sind darüber die Sozialpartner zu informieren und ihnen diese Änderung mitzuteilen. Für die Meldung der Änderung an die Sozialpartner bestehen keine Formvorschriften.

Vorsicht!

Die Sozialpartner sind spätestens 5 Arbeitstage von dieser Änderung zu verständigen, wenn sich die vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit während des Kurzarbeitszeitraum erheblich ändert!

Diese Meldung an die Sozialpartner umfasst die Angabe um wieviel Prozent sich das Arbeitszeitausmaß in der Sozialpartnervereinbarung ändert, sowie die ausdrückliche Zustimmung des Arbeitnehmers zu dieser Änderung (*siehe unser Muster Vereinbarung über die Änderung der durch Kurzarbeit festgelegten Arbeitszeit*).

Beispiel:

Die XY-GmbH öffnet ihr Geschäft ab dem 14.4. wieder für die Kunden. Möchte aber vorsichtshalber noch weiter in Kurzarbeit bleiben.

Es muss nun gemeldet werden, dass sich die durchschnittliche Arbeitszeit während der Kurzarbeit statt der ursprünglich vereinbarten 10% auf 50% erhöht.

Ändert sich das Ausmaß der Arbeitszeit nur geringfügig oder ändert sich nur die Arbeitszeiteinteilung muss keine Meldung erstattet werden.

Beispiel:

Der Handelsbetrieb im ersten Wiener Gemeindebezirk öffnet probeweise sein Geschäft für eine Woche. Mangels Kunden muss dieser sein Geschäft aber wieder schließen.

Eine Meldung muss in diesem Fall nicht an die Sozialpartner ergehen.

Die Meldungen sind den jeweiligen Sozialpartnern unter den folgenden Mail-Adressen zu übermitteln:

Arbeitgebervertretung - je nach Unternehmenssitz:

Wien	Sparte Handel: Sh.kurzarbeit@wkw.at Sparte Gewerbe und Handwerk: sgg.geschaeftsstelle@wkw.at Sparte Information u. Consulting: sic@wkw.at Sparte Tourismus u. Freizeit: tourismus@wkw.at Sparte Transport u. Verkehr: sparteverkehr@wkw.at Sparte Industrie: industrie@wkw.at Sparte Banken u. Versicherung: banken@wkw.at
Niederösterreich	meldung-kurzarbeit@wknoe.at
Burgenland	kurzarbeit@wkbgl.at
Oberösterreich	kurzarbeit@wkoee.at
Steiermark	iws@wkstmk.at
Salzburg	kurzarbeit@wks.at
Kärnten	wirtschaftskammer@wkk.or.at
Tirol	kurzarbeit@wktirol.at
Vorarlberg	kurzarbeit@wkv.at

Arbeitnehmervertretung:

- Vida Arbeitsmarkt@vida.at
- GPA-djp Kurzarbeit@gpa-djp.at
- PRO-GE Corona.kurzarbeit@proge.at
- Younion kurzarbeit@younion.at
- GPF Christian.decker@gpf.at
- GBH kurzarbeit@gbh.at
- GÖD goed.kv@goed.at

Hinweis!

Die zuständige Gewerkschaft lässt sich aus dem, für den Betrieb, anzuwendend Kollektivvertrag aus dem Punkt „Kollektivvertragspartner“ ermitteln.

Dem AMS muss keine gesonderte Meldung übermittelt werden. Im Rahmen der monatlichen Abrechnung ist nur die Zahl der tatsächlichen Ausfallstunden anzugeben.

Vorsicht!

Bei Arbeitszeitänderungen ist zu beachten, dass die Kurzarbeitsbeihilfe entfällt bzw. zurückgefordert wird, wenn der Arbeitsausfall im Zuge der Kurzarbeit im Durchschnitt der insgesamt von der Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten oder von einzelnen Beschäftigten 90% überschreitet.

Stand: April 2020

Diese Information ist ein Produkt der Zusammenarbeit aller Wirtschaftskammern. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:
Burgenland Tel. Nr.: 0590 907-2330, Kärnten Tel. Nr.: 0590 904, Niederösterreich Tel. Nr.: (02742) 851-0,
Oberösterreich Tel. Nr.: 0590 909, Salzburg Tel. Nr.: (0662) 8888-397, Steiermark Tel. Nr.: (0316) 601-601,
Tirol Tel. Nr.: 0590 905-1111, Vorarlberg Tel. Nr.: (05522) 305-1122, Wien Tel. Nr.: (01) 51450-1010
Hinweis: Diese Information finden Sie auch im Internet unter <http://wko.at>. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter!