



# Die neue Kurzarbeit als Hilfe in der Wirtschaftskrise

Seit Beginn der Wirtschaftskrise kommt es in immer mehr Unternehmen zur Kurzarbeit. Der Gesetzgeber hat auf die gestiegene Nachfrage nach diesem Arbeitsmodell und die veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen reagiert: Am 26.2.2009 wurde im Nationalrat das Beschäftigungsförderungsgesetz 2009 beschlossen, das rückwirkend mit 1.2.2009 in Kraft getreten ist (BGBl I 12/2009). Die neue Regelung erweitert die Kurzarbeitsbeihilfe, also die staatliche Förderung der Kurzarbeit. Es gelten neue Behaltefristen.

Kurzarbeit ist die **vorübergehende Herabsetzung der Normalarbeitszeit**. Durch Betriebsvereinbarung kann die Kurzarbeit in der Regel nur ohne Entgeltkürzung eingeführt werden. Mit **Entgeltkürzung** ist Kurzarbeit durch **Betriebsvereinbarung** dann möglich, wenn dies der anwendbare Kollektivvertrag vorsieht (etwa in der Metallindustrie, im Metallgewerbe und in der Elektro- und Elektronikindustrie) und eine Vereinbarung der Kollektivvertragspartner im Einzelfall vorliegt. Ermächtigt der anwendbare Kollektivvertrag nicht zur Regelung der Kurzarbeit mit Betriebsvereinbarung – wie etwa im Handel –, ist die **Zustimmung** aller betroffenen Arbeitnehmer zur Entgeltkürzung erforderlich.

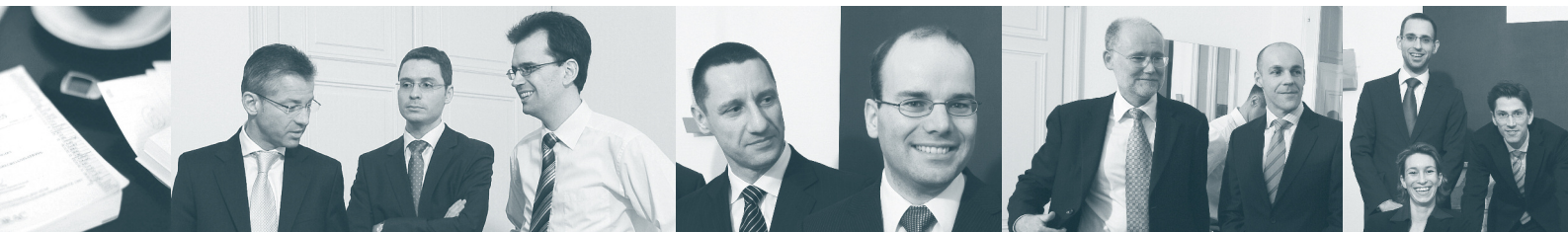
Häufig wird der Arbeitnehmer oder der Betriebsrat der Verkürzung der Arbeitszeit nur bei teilweisem Entgeltausgleich zustimmen. In dieser Situation hilft die **Kurzarbeitsbeihilfe**, die vom Arbeitsmarktservice (AMS) an den Arbeitgeber ausbezahlt wird und vom Arbeitgeber an die von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer als Entgelt (sogenannte **Kurzarbeitsunterstützung**) weitergegeben wird. Nimmt ein Arbeitgeber die Kurzarbeitsbeihilfe in Anspruch, ist die Kurzarbeit an verschiedene Bedingungen (Maximaldauer, Behaltefrist etc) geknüpft.

Die Voraussetzungen der geförderten Kurzarbeit sind in mehreren Bestimmungen geregelt. Gesetzliche Grundlage der Kurzarbeitsbeihilfe ist das Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) in der Fassung des Beschäftigungsförderungsgesetzes 2009 (§§ 37b und 37c AMSG). Die Vor-

gaben des AMSG werden durch eine Richtlinie des Verwaltungsrats des AMS umgesetzt („Bundesrichtlinie Beihilfen bei Kurzarbeit und bei Kurzarbeit mit Qualifizierung“). Darüber hinaus gibt es eine Grundsatzvereinbarung der Sozialpartner, die unter anderem die Behaltspflicht nach der Kurzarbeit regelt („Erklärung der Präsidenten von ÖGB, WKÖ, BAK und IV zum Beschäftigungsförderungsgesetz 2009“). Zusammengefasst sehen diese Bestimmungen die folgenden Rahmenbedingungen der Kurzarbeit mit Kurzarbeitsbeihilfe vor:

**Wirtschaftliche Schwierigkeiten:** Der Betrieb muss sich in vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinden, die nicht saisonbedingt sein dürfen (zB Ausfall von Aufträgen).

**Kurzarbeitsunterstützung:** Der Arbeitgeber muss an die betroffenen Arbeitnehmer eine Kurzarbeitsunterstützung in zumindest der Höhe des (anteiligen) Arbeitslosengelds für die nicht gearbeitete Zeit zahlen; diese Mindest-Kurzarbeitsunterstützung ist durch die Kurzarbeitsbeihilfe des AMS abgedeckt. Die Kurzarbeitsunterstützung gilt als steuerpflichtiges Entgelt. Zu beachten ist, dass sich die Beiträge und die Leistungen der Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit richten und dass es den Gewerkschaften in der Praxis häufig gelingt, eine im Vergleich zur Kurzarbeitsbeihilfe höhere Kurzarbeitsunterstützung durchzusetzen. Zuletzt wurde die Kurzarbeit beim AUA-Bodenpersonal dahingehend geregelt, dass die betroffenen Arbeitnehmer bei



einer Reduktion auf 80% der Normalarbeitszeit 90% ihres Entgelts erhalten, und bei einer Herabsetzung auf 90% der Normalarbeitszeit 95% ihres Entgelts vor der Kurzarbeit.

**Dauer:** Die Kurzarbeitsbeihilfe kann künftig für höchstens 18 Monate, in außergewöhnlichen Fällen für bis zu 20 Monate in Anspruch genommen werden (statt bisher in der Regel nur 3 Monate). Die Erstgewährung der Beihilfe ist auf höchstens 6 Monate beschränkt, danach kann beim AMS um Verlängerung angesucht werden.

**Arbeitszeitausfall:** Der Arbeitszeitausfall darf künftig im Durchschnitt des vereinbarten Kurzarbeitszeitraums nicht unter 10% und nicht über 90% der Normalarbeitszeit betragen (bisher durfte die herabgesetzte Arbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 4 Wochen im Allgemeinen 80% der wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht unterschreiten).

**Behaltepflcht:** Während der Dauer der Kurzarbeit ist der Beschäftigungsstand im Betrieb aufrecht zu erhalten. Neu ist die reduzierte Behaltefrist nach der Kurzarbeit. Während bisher die Behaltefrist nach der Kurzarbeit mit der Dauer der Kurzarbeit festgesetzt wurde, sehen die Sozialpartner jetzt bei bis zu 2 Monaten Kurzarbeit eine Behaltefrist von 1 Monat, bei bis zu 4 Monaten Kurzarbeit eine Behaltefrist von 2 Monaten, bei bis zu 12 Monaten Kurzarbeit eine Behaltefrist von 3 Monaten und bei längerer Kurzarbeit eine Behaltefrist von 4 Monaten vor. Die Behaltepflcht nach der Kurzarbeit bezieht sich nunmehr nur auf die Arbeitnehmer in Kurzarbeit. In besonderen Fällen kann aber – wie schon bisher – von der Behaltepflcht während und nach der Kurzarbeit abgesehen werden.

**Kurzarbeit mit Qualifizierung:** Neu ist die Möglichkeit, Kurzarbeit mit Weiterbildung zu kombinieren. Wird die freiwerdende Zeit für die Aus- und Weiterbildung der von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer genutzt, erhöht sich die Kurzarbeitsbeihilfe des AMS zur Abgeltung der schulungsbedingten Mehraufwendungen um 15 Prozent (Qualifizierungsbeihilfe).

Nicht viel Neues bringt das Beschäftigungsförderungsgesetz 2009 dagegen in Bezug auf das **Verfahren** zur Beantragung der Kurzarbeitsbeihilfe. Wie schon bisher muss der

Arbeitgeber mindestens 6 Wochen vor dem Beginn der Kurzarbeit mit dem örtlich zuständigen AMS in Kontakt treten, um die Situation zu beraten. Der Beratung sind vom AMS der **Betriebsrat** und die für den Wirtschaftszweig in Betracht kommenden **kollektivvertragsfähigen Interessenvertretungen** beizuziehen. Hier wird geprüft, ob es neben der staatlich geförderten Kurzarbeit andere Lösungsmöglichkeiten zur Überwindung der Krise gibt, wie etwa den Abbau von Zeitguthaben, Gleitzeitregelungen etc. Ist ein Anwendungsfall der Kurzarbeitsbeihilfe zu bejahen, schließen die kollektivvertragsfähigen Interessenvertretungen eine sogenannte **Sozialpartnervereinbarung** über die näheren Bedingungen der Kurzarbeit im betroffenen Unternehmen unter Beachtung der oben dargestellten Grundsätze. Spätestens drei Wochen vor Einführung der Kurzarbeit muss der Arbeitgeber das (vom Betriebsrat oder den betroffenen Arbeitnehmern mitunterschiedene) Begehren auf Leistung der Kurzarbeitsbeihilfe beim zuständigen AMS einbringen.

**Fazit:** Bei einem voraussichtlich vorübergehenden Geschäftseinbruch bringt die geförderte Kurzarbeit eine Senkung der Personalkosten und hält gleichzeitig jene gut ausgebildeten Arbeitskräfte im Unternehmen, die bei einem Konjunkturaufschwung wieder benötigt werden. Hat das Unternehmen dagegen ein grundsätzliches Problem in der Personalstruktur, ist die Kurzarbeit mit Beihilfe nur eine teure Variante, die ohnedies nötige Personalreduktion auf die lange Bank (Behaltefrist!) zu schieben. Angemerkt sei, dass in der Industriellenvereinigung nur wenige Tage nach dem Beschluss des Beschäftigungsförderungsgesetzes 2009 bereits Stimmen nach einer weiterreichenden Reform (höhere Zuschüsse durch das AMS) laut wurden.



Weitere Informationen zum Thema

**Dr. Esther Hold**

Rechtsanwaltsanwärtlerin  
und design. Partnerin

hold@preslmayr.at

## Hervorragender Nachwuchs

Wir freuen uns über die Fortsetzung des gleichsam schon zur Tradition gewordenen herausragenden Abschneidens unserer RechtsanwaltsanwärterInnen bei der Rechtsanwaltsprüfung: **Mag. Oliver Walther** und **Dr. Esther Hold**, die Verfasserin dieser Ausgabe der P)-News, absolvierten diese mit „ausge-



zeichnetem Erfolg“, **Mag. Clemens Irrgeher** erreichte einen „sehr guten Erfolg“. Clemens Irrgeher, der sich vorwiegend mit Zivilprozess-, Schadenersatz- und Anlegerentschädigungsrecht beschäftigt, ist seit Jänner 2009 Partner

in unserer Kanzlei. Oliver Walther ist Mitautor des demnächst in neuer Auflage erscheinenden „Handbuch Vergaberecht“ und im Arbeits- und Handelsvertreterrecht tätig. Oliver Walther wird Anfang Juni 2009 und Esther Hold wird im Jänner 2010 in unsere Partnerschaft eintreten.



Mag. Peter Resch möchte sich im Ausland weiterbilden und schied daher Ende März 2009 aus unserer Partnerschaft aus.