

Die Presse



Prämienysteme
Die Kritik an neuem OGH-Urteil mehrtsich. (Bild: dpa) S. F 2



Haftung für Ware im Regal
Risiko für Mitarbeiter im Lebensmittelhandel. (AP) S. F 3



Geordnete Verhältnisse
OGH: Viele „Prete“ müssten angestellt werden. (Bild: dpa) S. F 4

ARBEITSRECHT

Mittwoch, 28. Jänner 2009, Seite F 1

Kurzarbeit oder Kündigungen?

KRISENBEWÄLTIGUNG. Flexiblere Regeln sollen die Möglichkeiten für Kurzarbeit erweitern.

VON CHRISTINE KARY

Vor der Krise war Kurzarbeit in Österreich kein großes Thema – das dürfte sich jetzt ändern. Rund 90 Unternehmen und über 10.000 Mitarbeiter sind schon betroffen, Tendenz steigend. Eine Neuregelung der Kurzarbeitsbeiträge soll künftig die Möglichkeiten für Kurzarbeit erweitern – ein entsprechender Initiativantrag wurde vergangenen Freitag eingebracht.

Wie „funktioniert“ Kurzarbeit? Die Arbeitszeit und das Arbeitsentgelt werden für einen bestimmten Zeitraum herabgesetzt. Um den Entgeltausfall zu lindern, kann der Arbeitgeber beim AMS eine Kurzarbeitsbeihilfe beantragen, die es ihm ermöglicht, den Mitarbeitern eine Unterstützung zu zahlen. Einen Rechtsanspruch darauf gibt es allerdings nicht.

Im Moment sind die Voraussetzungen für die Beihilfe noch relativ eng gefasst. Im Normalfall darf der Zeitraum der Kurzarbeit drei Monate nicht überschreiten, die Arbeitszeit in vier aufeinanderfolgenden Wochen muss insgesamt mindestens 80 Prozent der wöchentlichen Normalarbeitszeit betragen. Nur in Betrieben mit einem wesentlichen Anteil an Mitarbeitern ab 45 Jahre – in der Praxis mindestens 25 Prozent – kann der Kurzarbeitszeitraum auf bis zu ein Jahr und der Durchrechnungszeitraum auf bis zu zwölf Wochen ausgedehnt werden.

Die geplante Neuregelung ist flexibler: Sie ermöglicht eine Verlängerung auf bis zu 18 Monate, in Sonderfällen auch darüber hinaus, und eine Reduktion der Arbeitszeit um maximal 90 Prozent. Als



Auch in Österreich wird Kurzarbeit neuerdings zum Thema – unter anderem bei der Voestalpine. (AP)

Durchrechnungszeitraum gilt der gesamte Zeitraum, für den die Beihilfe (oder deren Verlängerung) bewilligt wurde. Auch eine Qualifizierungsbeihilfe ist vorgesehen. Das sei eine beachtliche Erweiterung, so Christoph Wolf, Partner bei CMS Reich-Rohrwig Hainz. „In der Praxis wird aber alles davon abhängen, in welchem Ausmaß Budgetmittel dafür zur Verfügung gestellt werden.“

Kollektiv- oder Einzelvertrag

Egal, ob nach der alten oder nach der neuen Regelung: Möglich ist Kurzarbeit im Normalfall nur, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich darüber einig sind. „Eine einseitige Anordnung, aber auch eine Regelung durch Betriebsvereinbarung ist nur möglich, wenn der Kollektivvertrag dafür eine Ermächtigung enthält“, so Rechtsan-

walt Thomas Angermann. Partner bei Dorda Brugger Jorda. „Andernfalls muss mit jedem einzelnen Mitarbeiter eine Vereinbarung getroffen werden.“

Soll Kurzarbeitsbeihilfe beantragt werden, ist – abgesehen von bestimmten Ausnahmen – zusätzlich eine Vereinbarung der Kollektiv- oder Einzelverträge notwendig. Diese muss unter anderem sicherstellen, dass während der Dauer der Kurzarbeit – und allenfalls auch darüber hinaus – der Beschäftigtenstand im Unternehmen aufrecht bleibt. „Das ist nicht gleichbedeutend mit einem Kündigungsverbot“, sagt Helen Pelzmann, Arbeitsrechtsexpertin bei Karasek Wietzyk Rechtsanwälte. Es gehe nur um die Zahl der Arbeitsplätze. „Die Sozialpartnervereinbarung kann aber auch ein Kündigungsverbot beinhalten.“

DIE NEUREGELUNG

- **Dauer:** bis zu sechs Monate mit Verlängerungsmöglichkeit bis 18 Monate, in Sonderfällen auch darüber hinaus.
- **Arbeitszeit:** Eine Reduktion um bis zu 90 Prozent soll möglich sein.
- **Durchrechnungszeitraum:** jeweils der Zeitraum, für den Beihilfe bewilligt wurde.

Kompetent im Arbeitsrecht

Die Arbeitsrechtsspezialisten von bpv HÜGEL beraten nationale wie auch internationale Unternehmen in allen Fragen des Arbeitsrechts, insbesondere bei innerbetrieblichen Maßnahmen im Vertragswesen, Verhandlungen mit Betriebsräten und Streitigkeiten mit Arbeitnehmern, aber auch bei nationalen und internationalen Transaktionen, in Kartellverfahren, bei Restrukturierungen und anderen grundlegenden Maßnahmen. Bei grenzüberschreitenden Angelegenheiten wird auf die Expertise der bpv LEGAL Alliance, Büros in Prag, Budapest, Bukarest und auf langjährige Kooperationen mit angesehenen Anwaltssozialisten aus aller Welt zurückgegriffen.

Praxisschwerpunkte des Arbeitsrechts-Teams

- Outsourcing Prozesse
- Gestaltung von (Standard-)Dienstverträgen für Mitarbeiter und Führungskräfte
- Begleitung bei Betriebsänderungen
- Mitarbeiterbeteiligungsprogramme
- Reorganisations und Pensionsmodelle
- Arbeitsrechtliche Rechtsstreitigkeiten
- Beratung in Personalangelegenheiten bei Kartellverfahren
- Begleitung von M & A-Transaktionen
- Arbeitsrechtliche Due Diligence

www.bpv-huegel.com

bpv | HÜGEL RECHTSANWÄLTE

ARES TOWER

Kontakt:
Mag. Dominik Leiter
dominik.leiter@bpv-huegel.com

Brussels
Bucharest
Budapest
Prague