

PERSONALMAßNAHMEN IN DER KRISE

**Betriebe sichern,
Arbeitsplätze erhalten**

Kurzarbeit NEU, Arbeitszeit, Vertragsgestaltung,
Förderungen, Muster

Dr. Rolf Gleißner

3., aktualisierte Auflage Juli 2009

Dieser Band ist in der Service GmbH der
Wirtschaftskammer Österreich erhältlich:

T: 05 90 900 DW 5050 oder
F: 05 90 900 DW 236 sowie
W: <http://webshop.wko.at> oder
E: mSERVICE@wko.at

Alle Rechte vorbehalten
Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Quellenangabe und
vorheriger Rücksprache.

Trotz sorgfältiger Prüfung sämtlicher Beiträge in dieser Broschüre
sind Fehler nicht auszuschließen und die Richtigkeit des Inhalts ist
daher ohne Gewähr. Eine Haftung des Verlages oder der Autoren ist
ausgeschlossen.

IMPRESSUM:

Medieninhaber, Verleger:
Service-GmbH der Wirtschaftskammer Österreich
Herausgeber: Wirtschaftskammer Österreich
Für den Inhalt verantwortlich:
Mag. Dr. Rolf Gleißner, Sozialpolitische Abteilung
Wiedner Hauptstraße 63 1045 Wien

Juli 2009

BETRIEBE SICHERN, ARBEITSPLÄTZE ERHALTEN

Die österreichischen Unternehmen sind wettbewerbsfähig, bleiben aber von der internationalen Wirtschaftskrise nicht verschont. Brechen die Aufträge weg, sinkt auch der Beschäftigungsbedarf. Fallen die Umsätze, müssen auch die Kosten, darunter die Arbeitskosten sinken. Dabei sollen Unternehmen vor einem Personalabbau andere Maßnahmen prüfen. Der nächste Aufschwung kommt und dann werden Fachkräfte wieder gebraucht.

Die vorliegende Broschüre ist ein Leitfaden dazu und bietet eine große Auswahl an Personalmaßnahmen, die Arbeitskosten senken, aber gleichzeitig Arbeitsplätze erhalten. In diesem „Menü“ sollte jedes Unternehmen sein „Rezept“ finden. Die „Beilagen“ wie Mustervereinbarungen finden sich im Anhang.

Die Umsetzung der Maßnahmen ist oft nicht leicht. Die Wirtschaftskammer steht Ihnen gerade in der schwierigen Zeit mit Rat und Tat zur Seite.

Ihr



Dr. Christoph Leitl
Präsident der Wirtschaftskammer Österreich.

INHALTSVERZEICHNIS

Betriebe sichern, Arbeitsplätze erhalten.....	3
1. Welche Maßnahmen in welcher Situation?	7
2. Urlaub & Arbeitszeit	11
2.1. Abbau von Urlaubs- und Zeitguthaben.....	11
2.2. Verteilung der Normalarbeitszeit.....	13
2.3. Abbau Mehrarbeit, Überstunden, Überstundenpauschale ..	16
3. Vereinbarung von Teilzeit & Kurzarbeit.....	17
3.1. Teilzeit	17
3.2. Kurzarbeit (§ 37b, 37c AMStG)	19
4. Entgelt: Einseitige Gestaltung, Widerruf & Änderung von Vereinbarungen	30
4.1. Voraussetzungen für Gestaltungsrechte	30
4.2. Ausübung des Gestaltungsrechts, Widerruf	32
4.3. Gestaltungsrechte nach dem Betriebspensionsgesetz	34
4.4. Gestaltung bei Lohnerhöhungen	35
4.5. Änderung von Vereinbarungen, Versetzungen.....	36
5. Karenz & Beendigung mit Wiedereinstellungszusage	41
5.1. Unterschiede	42
5.2. Unbezahlter Urlaub, Karenz	42
5.3. Bildungskarenz	44
5.4. Beendigung mit Wiedereinstellungszusage.....	45
6. Beendigung & Betriebsrat.....	48
6.1. Beendigung	48
6.2. Mitwirkung Betriebsrat	54
7. Qualifizierung & Förderungen.....	56
8. Muster / Anlagen	59

Anlage 1:	
Vereinbarung von Zeitausgleich und anschließendem Urlaub	59
Anlage 2: Sozialpartnervereinbarung zur Kurzarbeit	60
Anlage 3: Vereinbarung von Bildungskarenz	73
Anlage 4: Änderungskündigung	75
Anlage 5: Wiedereinstellungsvereinbarung	76
9. Checkliste der Personalmaßnahmen	78
10. Ansprechstellen & Internetadressen.....	80
Weitere interessante Publikationen	83

1. WELCHE MAßNAHMEN IN WELCHER SITUATION?

Unternehmen müssen in der Krise an vielen Fronten aktiv werden. Wenn durch eine Auftrags- oder Absatzschwäche der Arbeitskräftebedarf zurückgeht, sollten auch die Arbeitskosten sinken. Die meisten im Folgenden dargestellten Personalmaßnahmen sichern zwar Arbeitsplätze, sind aber heikel und bringen Arbeitnehmern zumindest vorübergehend Nachteile. Die Auswahl, Kommunikation und Durchführung von Maßnahmen erfordert nicht nur wirtschaftliches Verständnis, sondern viel Sozialkompetenz. Denn motivierte Mitarbeiter sind die Voraussetzung für die Überwindung einer Unternehmenskrise und für die nächste Wachstumsphase.

Personalmaßnahmen als Teil eines Gesamtkonzepts

Viele Maßnahmen erfordern die Zustimmung von Mitarbeitern oder Betriebsrat. Diese werden zu Einschnitten eher bereit sein, wenn

- die Personalmaßnahmen Teil eines Gesamtkonzepts sind, das auch Lieferanten, Banken und andere Geschäftspartner einschließt;
- Geschäftsleitung und Führungskräfte mit gutem Beispiel vorangehen und ebenso Einschnitte akzeptieren;
- die Maßnahmen als gerecht empfunden werden und nicht nur bestimmte Teile der Belegschaft (z.B. nur Arbeiter in der Produktion) treffen;
- Mitarbeiter und Betriebsrat rechtzeitig und richtig informiert und in Maßnahmen einbezogen werden.

Führungskräfte sind in der Krise besonders gefordert. Sie müssen

- ihren Mitarbeitern schmerzliche Maßnahmen vermitteln;
- eine positive langfristige Aussicht bieten;
- die Stimmung fördern, Vertrauen in die Zukunft geben;
- für diese Aufgaben selbst vorbereitet oder auch geschult werden.

Das Wort Krise besteht im Chinesischen aus den zwei Zeichen für Gefahr und Chance. Eine Krise bietet etwa die **Chance**,

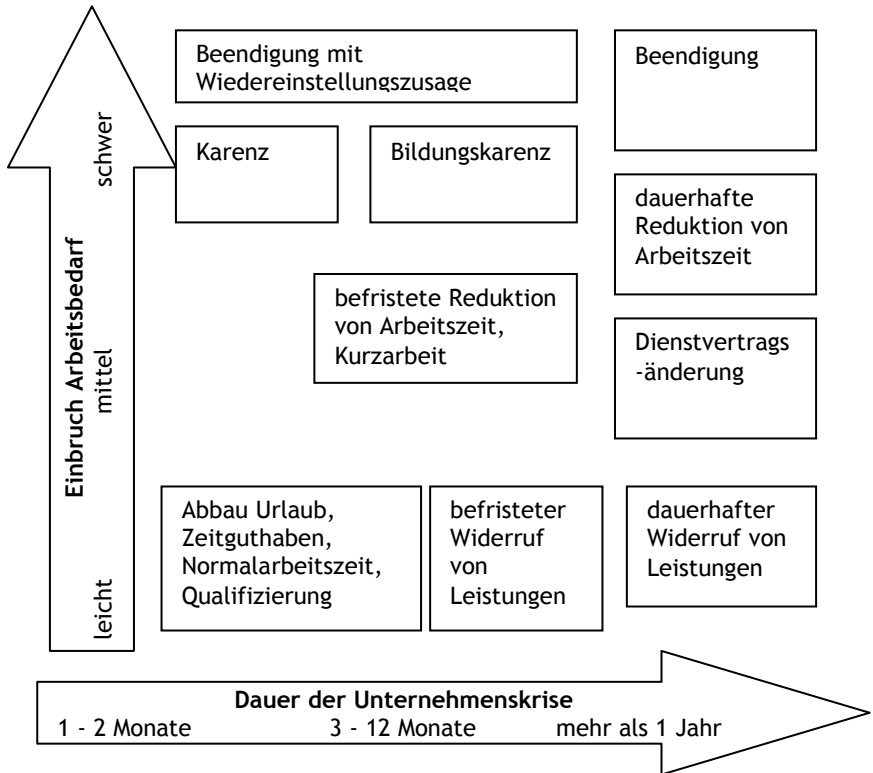
- die Organisation zu straffen, die in guten Zeiten nicht immer effizient wächst;
- unpopuläre Entscheidungen zu treffen, z.B. die Aufgabe nicht rentabler Standorte oder Geschäftsfelder;

Maßnahmenauswahl

Bei Arbeitsmangel ist nicht nur an Reduktion von Arbeitszeiten oder Personal zu denken, sondern auch an Insourcing. Gibt es Leistungen, die im Unternehmen erbracht werden können und durch die das bestehende Personal besser ausgelastet werden kann? Gibt es Leistungen, die für andere Unternehmen mitübernommen werden können?

Die Maßnahmen hängen von der **Dauer, Intensität und Art der Unternehmenskrise** ab (siehe Grafik). Brechen die Aufträge oder Umsätze nur vorübergehend ein? Ist eine Besserung zeitlich absehbar? Brechen Strukturschwächen (falsche Standorte, Produkte) durch die Krise auf? Ist das Problem weniger strukturell als finanziell, weil Kundenzahlungen ausgefallen sind?

Maßnahmen in Abhängigkeit von Dauer und Intensität der Krise*



* Die Maßnahmen können kumulativ gesehen werden, d.h. Maßnahmen bei kurzer bzw. leichter Krise sind immer auch bei längerer bzw. schwerer Krise anwendbar, aber eben nicht ausreichend.

Auch die Faktoren Branche und Markt, Unternehmensgröße und Belegschaftsstruktur sind wesentlich. Je optimistischer die Zukunft des eigenen Unternehmens gesehen wird, desto wichtiger ist es, Arbeitnehmer zu halten und durch (geförderte) Qualifizierungsmaßnahmen für die künftigen Anforderungen zu rüsten.

Durch Kündigungen können wichtige Mitarbeiter verloren gehen, die bei einem Aufschwung wieder benötigt werden. Daher sollte

man zuerst Möglichkeiten prüfen, die **Arbeitskosten ohne Personalabbau zu reduzieren.**

Im Folgenden sind die möglichen Maßnahmen nach der Schwere des Eingriffs aufgelistet und am Ende jedes Abschnitts mit Vor- und Nachteilen (+/-) bewertet.

2. URLAUB & ARBEITSZEIT

2.1. Abbau von Urlaubs- und Zeitguthaben

Worum geht's? Aus den Zeiten der Hochkonjunktur haben viele Arbeitnehmer noch Urlaubs- und Zeitguthaben. Bei mangelndem Beschäftigungsbedarf liegt der Abbau dieser Guthaben nahe. Das kann einzelne Arbeitnehmer betreffen oder zu einem Betriebsurlaub führen. Dadurch werden zukünftige Kosten vermieden.

Vereinbarungspflicht: Der Urlaubsverbrauch ist unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Arbeitnehmers zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren (§ 4 UrlG, Muster siehe Anlage 1). Eine einseitige Anordnung des Verbrauchs von Urlaub oder Zeitguthaben ist nicht möglich.

Tritt der Arbeitnehmer den vom Arbeitgeber angeordneten Urlaub an, kann dies als schlüssige Urlaubsvereinbarung betrachtet werden (OLG Innsbruck 5 Ra 1/95; OLG Wien 34 Ra 79/87). Erklärt sich der Arbeitnehmer hingegen arbeitsbereit, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung (§ 1155 ABGB), auch wenn keine Arbeitsleistung zustande kommt.

Tipps!

- Vorzuziehen ist eine schriftliche, keine schlüssige Urlaubsvereinbarung.
- In einer echten Unternehmenskrise stimmen Arbeitnehmer dem Verbrauch von Urlaub oder Zeitguthaben meist zu. Anreize für die Zustimmung zum Urlaubsverbrauch können die Auswahl von Zeiten sein, die auch für den Arbeitnehmer attraktiv sind, oder zusätzliche bezahlte Dienstfreistellung (1 Woche Urlaub, 4 Tage vom Urlaubskonto, 1 Tag Dienstfreistellung).
- Bei hohem Urlaubsstand ist auch die drohende Urlaubsverjährung ein Anreiz. Wurde allerdings in der Vergangenheit vorbehaltlos Urlaub trotz Verjährung gewährt, ist eine betriebliche Übung entstanden (siehe Abschnitt 4.1.), von der der Arbeitgeber nicht einseitig abrücken kann.

Betriebsurlaub: Die Fixierung eines (Betriebs)Urlaubs durch Betriebsvereinbarung ist nicht zulässig. Solche Abreden sind „freie“ Betriebsvereinbarungen, die wirksam werden, sobald Arbeitnehmer ausdrücklich oder durch Urlaubsantritt schlüssig zustimmen. Um die Zustimmung der Arbeitnehmer zu erleichtern, sollte der Arbeitgeber beim Ansetzen oder der Verlängerung eines Betriebsurlaubs jedenfalls den Betriebsrat einbeziehen.

Urlaubsvorgriff: Ist der Urlaub verbraucht, kann ein Vorgriff auf den Urlaub **künftiger** Urlaubsjahre vereinbart werden (jedenfalls schriftlich!). Dabei sollte vereinbart werden, dass das zu viel bezahlte Urlaubsentgelt bei Beendigung zurückgefordert werden kann. Wird der Urlaub für das **laufende** Urlaubsjahr über das aliquote Ausmaß hinaus verbraucht, kommt eine Rückzahlung nur bei verschuldeter Entlassung und unberechtigtem Austritt in Frage (§ 10 UrlG). Ein Urlaubsvorgriff kommt daher vor allem bei Stammpersonal in Frage.

Zeitausgleich: Zeitausgleich kommt in Frage, wenn vereinbart ist, dass Überstunden und Mehrarbeit nicht in Geld, sondern in Freizeit vergütet werden. Bei Arbeitsmangel empfiehlt sich für den Arbeitgeber eine solche Vereinbarung. Wie beim Urlaub ist auch der Zeitpunkt des Zeitausgleichs stets zu vereinbaren.

Um Zuschläge zu vermeiden, sollte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zunächst das Zeitguthaben vollständig abgebaut und erst danach der Urlaub verbraucht werden. Für Guthaben an Normalarbeitszeit und Mehrarbeit, die zum Ende des Arbeitsverhältnisses noch offen sind, gebührt nämlich ein Zuschlag von 50% (außer bei vorzeitigem Austritt und wenn der Kollektivvertrag Abweichendes vorsieht, § 19e AZG). Bei Überstundenguthaben bleibt es bei einem Zuschlag von 50%, außer der Kollektivvertrag sieht mehr vor.

Abbau Urlaubs- und Zeitguthaben - Vor- und Nachteile: !

- + keine Zusatzkosten für Arbeitgeber
- + keine Entgeltschmälerung für Arbeitnehmer
- Vereinbarungspflicht
- zeitlich begrenzte Wirkung
- Urlaub aus Arbeitnehmersicht zu unpassender Zeit

2.2. Verteilung der Normalarbeitszeit

Worum geht's? Verschiedene Arbeitszeitmodelle ermöglichen die ungleichmäßige Verteilung von Arbeitszeit. In einer auftragsschwachen Zeit können nicht nur Guthaben abgebaut, sondern auch Zeitschuld aufgebaut werden, die bei einer Besserung wieder eingearbeitet wird.

Durchrechnung (§ 4 AZG)

Die meisten Kollektivverträge sehen vor, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit auf über 40 Stunden (z.B. bis 44, 45, 48 oder 50 Stunden) ausgedehnt werden kann, wenn in einem definierten Durchrechnungszeitraum die übliche wöchentliche Normalarbeitszeit nach Kollektivvertrag (meist 40 oder 38,5 Stunden) im Durchschnitt nicht überschritten wird oder innerhalb einer Bandbreite bleibt. Ab der 41. Stunde fallen dann zwar keine Überstunden-, aber oft kollektivvertragliche Zeit- oder Geldzuschläge an.

Ermöglicht der Kollektivvertrag eine lange Durchrechnung von einem Jahr (in Einzelfällen noch länger), kann für eine auftragsschwache Zeit eine geringere Normalarbeitszeit fixiert werden, die durch eine erhöhte Normalarbeitszeit im verbleibenden Durchrechnungszeitraum ausgeglichen wird.

Beispiel:

Kollektivvertragliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden
Woche 1-26 jeweils 33 Stunden, Woche 27-52 jeweils 44 Stunden
oder
Woche 1-6 jeweils 0 Stunden, Woche 7-52 jeweils 43,5 Stunden

Zu dem Zweck sind oft Elemente in der Durchrechnungsvereinbarung (befristet) anzupassen, was die Zustimmung von Betriebsrat oder Arbeitnehmer erfordert, z.B. die Verlängerung des Durchrechnungszeitraums, die Zulassung höherer Zeitschulden, die Erhöhung übertragbarer Zeitsalden. Gleichfalls ist eine schon fixierte Arbeitszeiteinteilung grundsätzlich nur einvernehmlich abzuändern. Eine einseitige Abänderung ist nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich (insbesondere zweiwöchige

Vorankündigung, keine entgegenstehenden Arbeitnehmerinteressen; § 19c Abs 2 AZG).

Risiken: Der Aufbau von Zeitschuld (Minusstunden) in der Krise birgt Risiken bei der Durchrechnung und am Ende des Arbeitsverhältnisses:

1. Am Ende des Durchrechnungszeitraums ist im Durchschnitt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit zu erreichen. Sieht der Kollektivvertrag die Übertragung von Salden in den nächsten Zeitraum nicht vor, verfällt die Zeitschuld (Minussaldo). Der Arbeitgeber muss somit die fehlende Arbeitszeit bezahlen bzw. kann nicht die Einarbeitung fordern. Ein nicht übertragbares Zeitguthaben wird am Ende des Durchrechnungszeitraums je nach Anfall zu Überstunden oder Mehrarbeit und damit zuschlagspflichtig. Sieht der Kollektivvertrag die Übertragung vor, verfällt nur die Zeitschuld, die nicht übertragen werden kann.

2. Endet das Arbeitsverhältnis vor dem Ende des Durchrechnungszeitraums, verfällt die Zeitschuld in der Regel, kann also nicht bei der Endabrechnung abgezogen werden. Ein Abzug ist nur möglich bei Austritt ohne wichtigen Grund und Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers. Einzelne Kollektivverträge sehen einen Abzug auch bei Selbstkündigung des Arbeitnehmers (z.B. Metallindustrie Arbeiter und Angestellte, Metallgewerbe Arbeiter und Angestellte, jeweils Bandbreitenmodell, nicht erweiterte Bandbreite).

Gleitzeit (§ 4b AZG)

Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann. Gleitzeit ist mit Betriebsvereinbarung oder schriftlicher Einzelvereinbarung zu vereinbaren. Im Gegensatz zur Durchrechnung kann die Übertragung von Zeitguthaben und Zeitschulden grundsätzlich unabhängig vom Kollektivvertrag vereinbart werden, das Arbeitszeitgesetz sieht keine Obergrenze vor.

Wie bei der Durchrechnung sollten Zeitguthaben in der Krise abgebaut und bei Bedarf Zeitschuld aufgebaut werden. Zu dem Zweck sind eventuell Elemente in der Vereinbarung zu ändern,

etwa eine Verlängerung der Gleitzeitperiode, Zulassung höherer Zeitschulden und die Erhöhung übertragbarer Zeitschuld.

Kontrolle: Der Spielraum, den die Gleitzeit dem Arbeitnehmer verschafft, birgt die Gefahr, dass in auftrags- bzw. absatzschwacher Zeit unnötige oder unproduktive Arbeitszeiten verzeichnet werden. Schweigt der Arbeitgeber dazu, nimmt er die Arbeitsleistung entgegen und muss sie vergüten. Arbeitgeber bzw. Führungskräfte sollen daher die Arbeitnehmer dazu anhalten, unnötige Stunden zu vermeiden und Zeitguthaben abzubauen. Zur Reduktion von Guthaben kann eine Verringerung der übertragbaren Guthaben oder die Einschränkung des Gleitzeitrahmens vereinbart werden.

Bei Gleitzeit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, Zeitguthaben bzw. -schulden bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses möglichst auszugleichen. Tut er dies nicht, kann die Zeitschuld bei der Endabrechnung abgezogen werden. War hingegen die Einarbeitung nicht mehr möglich, ist ein Abzug unzulässig (VwGH 21. 4. 2004, 2001/08/0048).

Schichtarbeit: Bei Schichtarbeit können Freischichten eingeführt werden, die durch Zusatzschichten nach der Krise ausgeglichen werden. Zur Streichung von Sonntags- und Nachtschichten siehe Abschnitt 4.5.

Vorsicht!

- Insbesondere zur Durchrechnung ist der jeweilige Kollektivvertrag zu beachten.
- Bei Lehrlingen bzw. Jugendliche sind die Spielräume gering (Höchstarbeitszeit 9 Stunden pro Tag, 45 Stunden pro Woche, keine Teilzeit bei Lehrlingen, etc., § 11 Abs 3 KJBG, BAG).

Verteilung der Normalarbeitszeit - Vor- und Nachteile: !

- + keine Zusatzkosten für Arbeitgeber
- + keine Entgelteinbuße für Arbeitnehmer
- allfällige Probleme bei Zeitschuld
- erhöhte Kontrolle bei Gleitzeit, damit Zeitguthaben abgebaut werden
- zeitlich begrenzte Wirkung

2.3. Abbau Mehrarbeit, Überstunden, Überstundenpauschale

Bei mangelndem Beschäftigungsbedarf sollten Überstunden und Mehrarbeit nur in Ausnahmefällen geleistet werden. Nicht angeordnete und nicht notwendige Mehrleistungen sollte der Arbeitgeber verbieten, ansonsten gelten sie als entgegengenommen und sind zu vergüten.

Mit einer vereinbarten Überstundenpauschale wird eine bestimmte oder unbestimmte Anzahl von Überstunden (oder auch Mehrarbeit) pauschal vergütet. In schwachen Zeiten steht der Vergütung aber keine (sinnvolle) Überstundenleistung gegenüber. Wenn es vereinbart ist, kann der Arbeitgeber die Überstundenpauschale einseitig widerrufen und damit zur Einzelverrechnung von Überstunden übergehen. Ist die Widerrufbarkeit nicht vereinbart, bedarf der Übergang zur Einzelverrechnung der Zustimmung des Arbeitnehmers.

Muster: Vereinbarung einer Pauschale für Überstunden und Mehrarbeit

Ausdrücklich angeordnete und geleistete Überstunden und Mehrarbeit werden durch eine Pauschale von monatlich Euro abgegolten. Der Arbeitgeber behält sich vor, die Pauschale zu widerrufen oder zu mindern bzw. auf Einzelverrechnung überzugehen.

Vor- und Nachteile: !

- + einfache Kostenreduktion für Arbeitgeber
- Entgeltschmälerung für Arbeitnehmer

3. VEREINBARUNG VON TEILZEIT & KURZARBEIT

Worum geht´s? Sinkt der Beschäftigungsbedarf stark bzw. längerfristig, reichen ein Abbau von Urlaubs- und Zeitguthaben oder eine andere Verteilung von Normalarbeitszeit nicht aus. Dann kann eine befristete oder dauerhafte Reduktion von Arbeitszeit mit einer entsprechenden Entgeltkürzung vereinbart werden.

Häufig wird der Arbeitnehmer bzw. der Betriebsrat einer Arbeitszeitverkürzung nur bei teilweiseem Lohnausgleich zustimmen. Zu denken ist daher an Formen, bei denen ein Teil des ausfallenden Entgelts von dritter Seite ersetzt wird, in Einzelfällen Elternteilzeit, Altersteilzeit, vor allem aber Kurzarbeit:

3.1. Teilzeit

Eine Veränderung des Ausmaßes der regelmäßigen Arbeitszeit ist schriftlich zu vereinbaren (§ 19d Abs 2 AZG). Durch Betriebsvereinbarung kann die Arbeitszeit vorübergehend (~13 Wochen) verkürzt oder verlängert werden (§ 97 Abs 1 Z 13 ArbVG), nach Ansicht des Autors auch mit entsprechender Entgeltauswirkung. Mit Lehrlingen kann Teilzeit nicht vereinbart werden.

Die einmalige Verlängerung einer befristet vereinbarten Arbeitszeitverkürzung ist bei sachlicher Begründung (z.B. Krise dauert länger) möglich. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf einen Zuschlag für Mehrarbeit. Wird die Mehrarbeit im selben Dreimonatszeitraum durch Zeitausgleich ausgeglichen, entsteht kein Zuschlag (§ 19d Abs 3b AZG). Diese Vergütung mit Zeitausgleich sollte gleichzeitig mit der Arbeitszeitverkürzung vereinbart werden. Vereinbart werden kann auch eine pauschale Vergütung des Mehrarbeitszuschlags durch eine gewährte Überzahlung.

Elternteilzeit: Bei Arbeitsmangel wird eine längere Karenz im Interesse des Arbeitgebers sein. Beansprucht der Arbeitnehmer Elternteilzeit, wird der Arbeitgeber eine geringe Wochenarbeitszeit anstreben. Die Entgelteinbuße des Arbeitnehmers wird durch das Kinderbetreuungsgeld abgedeckt. Elternteilzeit kann in allen Unternehmen vereinbart werden, in Unternehmen mit mehr als 20

Mitarbeitern ist sie vom Arbeitnehmer einklagbar. Elternteilzeit führt zu einem erhöhten Kündigungsschutz bis zum 4. Geburtstag des Kindes.

Vorsicht !

Wird in zeitlicher Nähe zu einer Geburt die Reduktion auf Teilzeit vereinbart, kann dies im Nachhinein als Elternteilzeitvereinbarung mit Kündigungsschutz gedeutet werden, obwohl betriebliche Gründe und nicht die Kinderbetreuung ausschlaggebend waren. Will der Arbeitgeber das vermeiden, sollte er mit Eltern keine Vereinbarung treffen bzw. in der Vereinbarung die betrieblichen Gründe anführen (auch dann bleibt ein Risiko). Das betrifft vor allem Väter, bei Müttern ist die Interessenlage meist klar.

Altersteilzeit: Die Altersteilzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung für ältere Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer die Hälfte des Lohns für die ausfallende Arbeitszeit fortzahlen. Diese Hälfte wird ab 1. 9. 2009 nur mehr teilweise vom Arbeitsmarktservice ersetzt (= Altersteilzeitgeld).

Für Vereinbarungen, die mit 1. 9. 2009 oder danach beginnen, gilt folgende neue Regelung:

	Alt	Neu
Ersatzkraftstellung	Voraussetzung für Altersteilzeitgeld	Voraussetzung entfällt
Ersatzrate bei kontinuierlicher Altersteilzeit	bei Ersatzkraftstellung 100%, ohne 50%	generell 90%
Ersatzrate bei geblockter Altersteilzeit	bei Ersatzkraftstellung 100%, ohne 0%	generell 55%
Zugangsalter	2009 bei 53 (Frauen) bzw. 58 Jahren (Männer)	2009 und 2010 bei 53 (Frauen) bzw. 58 Jahren (Männer), danach schrittweise Anhebung
Teilzeit	Zugang nur für AN mit > 32 Stunden Wochenarbeitszeit	Zugang für AN mit > 24 Stunden Wochenarbeitszeit
Anhebung Altersteilzeitgeld	entsprechend dem jeweiligen Kollektivvertrags-	zur Vereinfachung einheitlich nach Tariflohnindex;

	abschluss	Unternehmen können eine Anhebung verlangen, wenn ihre Löhne stärker steigen
--	-----------	---

2009 und 2010 kann die Altersteilzeit bei Frauen frühestens mit 53 Jahren, Männer frühestens mit 58 Jahren beginnen und muss spätestens mit dem frühestmöglichen Frühpensionsalter enden.

Tipp!

Bei Arbeitsmangel ist die kontinuierliche Altersteilzeit ohne Ersatzkrafteinstellung interessant. Für Vereinbarungen ab 1. 9. 2009 werden 90% der Mehrkosten ersetzt, d.h. für z.B. 50% der Arbeitszeit trägt der Arbeitgeber letztlich 52,5% der Lohnkosten (die Lohnnebenkosten sind allerdings höher). Möglich ist dabei auch eine einjährige Durchrechnung der Arbeitszeit.

Verkürzung der Arbeitszeit - Vor- und Nachteile: !

- + Reduktion der Arbeitskosten für Arbeitgeber
- + bei Altersteilzeit und Elternteilzeit teilweiser Lohnausgleich für Arbeitnehmer
- Entgeltschmälerung für Arbeitnehmer
- Arbeitnehmer muss zustimmen
- bei Altersteilzeit eventuell Aufnahme einer Ersatzkraft
- Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte reduziert Flexibilität

3.2. Kurzarbeit (§ 37b, 37c AMSG)

Vorsicht!

Seit 1. 2. 2009 gilt ein neues Gesetz. Die neue Kurzarbeits-Richtlinie samt neuen Pauschalsätzen gilt für alle Kurzarbeitsvereinbarungen, die nach dem 10. 3. 2009 beginnen oder verlängert werden. Für neue Fälle gilt auch eine neue Muster-Sozialpartnervereinbarung (Anlage 2). Für alte Fälle gilt weiterhin die alte Richtlinie. Im Folgenden wird nur die **neue Rechtslage** dargestellt.

Mit 1. 7. 2009 hat sich die Rechtslage in zwei Punkten befristet für Unternehmen verbessert: Ab dem 7. Kurzarbeitsmonat des Betriebs erhöht sich die Kurzarbeitsbeihilfe um die Mehrkosten, die der Arbeitgeber bei Sozialversicherungsbeiträgen trägt. Inkl. Verlängerungen kann bis zu 24 Monate Kurzarbeitsbeihilfe bezogen werden. Beide Änderungen gelten für Betriebe, denen spätestens Ende 2010 eine Beihilfe gewährt wurde, laufen also danach aus.

Worum geht ´s?

Kurzarbeit ist die vorübergehende Herabsetzung der Normalarbeitszeit und des Arbeitsentgelts wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten. Kurzarbeit hat den Zweck, die Arbeitskosten temporär zu reduzieren und gleichzeitig die Beschäftigten zu halten, die nach Überwindung der Krise wieder benötigt werden.

Ohne Unterstützung von dritter Seite ist Kurzarbeit letztlich nur befristete Teilzeit, der Arbeitnehmer aufgrund der Entgelteinbuße kaum zustimmen. Attraktiv wird das Modell erst durch die Kurzarbeitsbeihilfe, die dem Arbeitgeber vom Arbeitsmarktservice gewährt wird. Die Beihilfe setzt unter anderem voraus, dass der Arbeitgeber neben dem Entgelt für die herabgesetzte Arbeitszeit dem Arbeitnehmer auch die ausfallende Arbeitszeit zum Teil vergütet (= Kurzarbeitsunterstützung, zur Höhe siehe unten).

Beispiel (Näherungswerte, ohne Lohnnebenkosten):

Der Arbeitnehmer arbeitet im Durchrechnungszeitraum 50% der Normalarbeitszeit. Er erhält vom Arbeitgeber 85% des Bruttogehalts vor Kurzarbeit, somit 50% für die Arbeitszeit und 35% an Kurzarbeitsunterstützung. Der Arbeitgeber erhält für die ausfallende Arbeitszeit vom Arbeitsmarktservice ca. 27,5% des Bruttogehalts an Kurzarbeitsbeihilfe. Er trägt somit letztlich 57,5% des Bruttogehalts (= 85% - 27,5%) und erhält dafür 50% der Vollzeitarbeitsleistung. Die Personalkosten für den Arbeitgeber sind aber höher als 57,5%, da ein Großteil der Lohnnebenkosten weiterhin vom Bruttogehalt vor Kurzarbeit (also 100%) berechnet wird (siehe unten). Ab dem 7. Kurzarbeitsmonat werden diese Zusatzkosten befristet in Form einer höheren Beihilfe ersetzt.

Vorsicht!

Betriebsrat bzw. Gewerkschaft fordern oft eine Aufzahlung zur gesetzlich vorgesehenen Kurzarbeitsunterstützung (z.B. auf 90% des Nettolohns vor Kurzarbeit) bzw. sonstige Anreize (z.B. Einmalzahlungen).

Voraussetzungen für Kurzarbeit und Kurzarbeitsbeihilfe

Die vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit ist zu vereinbaren, entweder durch Einzelvereinbarung mit jedem betroffenen Arbeitnehmer oder mit Betriebsvereinbarung. Soll Kurzarbeit - wie in der Praxis üblich - mit der Kurzarbeitsbeihilfe unterstützt werden, setzt das zusätzlich voraus:

- Der Betrieb muss von nicht saisonbedingten wirtschaftlichen Schwierigkeiten betroffen sein, verursacht durch den Ausfall von Aufträgen, Zulieferungen, Betriebsmitteln oder Ähnlichem. Diese Ausfälle müssen auf unternehmensexterne Umstände zurückzuführen sein, die vom Unternehmen kaum oder nicht beeinflussbar sind.
- Der Beihilfenwerber muss glaubhaft machen, dass die Schwierigkeiten vorübergehend und ihr Ende absehbar ist.
- Vor der Einführung der Kurzarbeit sind andere Möglichkeiten zu nützen:
 - Der Arbeitgeber muss sich um den Abbau von Zeitguthaben sowie von Urlaubsansprüchen vergangener Jahre (nicht des laufenden Jahrs) bemühen.
 - Der Arbeitgeber muss sich um alternative Arbeitszeitmodelle bemühen (siehe [Abschnitt 2](#)).
 - Der Abbau von Nicht-EWR-Ausländern (§ 8 Abs 2 lit b AuslBG) ist in der Praxis nicht notwendig, da er meist Kurzarbeit nicht verhindern kann.

- **Sozialpartnervereinbarung** (siehe Anlage 2): Die kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und Arbeitnehmer treffen für den jeweiligen Betrieb eine Vereinbarung über die Bedingungen der Kurzarbeit. Das ist die zuständige Gewerkschaft bzw. der Fachverband, außerhalb der Industrie meist die Fachgruppe der Wirtschaftskammer. Diese Sozialpartnervereinbarung enthält:
 - den Geltungsbereich, konkret ob das Unternehmen, einzelne Betriebe oder organisatorisch abgrenzbare Teile (Standorte, Kollektivvertragsbereiche) erfasst sind;
 - die Dauer der Kurzarbeit, die jeweils maximal 6 Monate beträgt;
 - die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstands (Ausnahmen davon sind möglich, siehe unten);
 - die Höhe der Kurzarbeitsunterstützung (Untergrenze: Arbeitslosengeld für ausfallende Arbeitszeit);
 - das geplante Ausmaß des Arbeitszeitausfalls;
 - im Falle der Kurzarbeit mit Qualifikation (siehe unten) das Ausbildungskonzept.

Arbeitszeitverkürzung: Die ausfallenden Arbeitsstunden, für die Kurzarbeitsbeihilfe beantragt wird, müssen mindestens 10% und dürfen höchstens 90% der Normalarbeitszeit vor Kurzarbeit ausmachen. Eine Reduktion um mindestens 10% muss zumindest beantragt sein. Fällt dann tatsächlich weniger Arbeitszeit aus, gebührt dennoch für die tatsächlich ausgefallene Arbeitszeit Kurzarbeitsbeihilfe. Die Herabsetzung der Arbeitszeit kann für verschiedene Arbeitnehmergruppen unterschiedlich sein.

Der Durchrechnungszeitraum ist der Zeitraum, für den die Beihilfe oder deren Verlängerung bewilligt wurde, somit bis zu 6 Monate, wird aber in der Sozialpartnervereinbarung meist auf 13 Wochen verkürzt. Innerhalb dieser Bandbreite können Arbeitszeitausmaß und -verteilung frei vereinbart werden. Die Arbeitszeit kann gleichmäßig verteilt (z.B. 1 Tag pro Woche) oder geblockt werden.

Betriebsrat: Ein Betriebsrat ist keineswegs Voraussetzung für Kurzarbeit. In Metallindustrie und Metallgewerbe fordert die Gewerkschaft zumindest eine Information an die Belegschaft.

Vorsicht!

Nach der Richtlinie sind Überstunden und Mehrarbeit während Kurzarbeit zulässig, schmälern aber das Ausmaß der ausgefallenen Arbeitszeit des einzelnen Arbeitnehmers und damit die Kurzarbeitsbeihilfe. Die kollektivvertragliche Arbeitszeit jedes Monats abzüglich der im jeweiligen Monat geleisteten Arbeitszeit inkl. Über- und Mehrstunden ergibt die verrechenbaren Ausfallsstunden.

Keine Kurzarbeitsunterstützung kann bezogen werden für Lehrlinge, Geschäftsführer und Vorstände.

Überlassenes Personal: Wird für überlassenes Personal Kurzarbeitsbeihilfe beantragt, setzt das zusätzlich voraus

- eine Vereinbarung der für den Überlasser zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften
- Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarungen zwischen Überlasser und Betriebsrat bzw. seinen Arbeitnehmern.

Der Überlasser muss die Kurzarbeitsbeihilfe beantragen und erhält sie. Der Beschäftigter hat weiterhin auch die Option, überlassenes Personal abzubauen und Kurzarbeit mit dem eigenen Personal durchzuführen.

Insolvenz: Wird die Insolvenz eröffnet, endet die Kurzarbeit, Beihilfe wird nicht mehr gewährt.

Vorsicht!

- Werden die Voraussetzungen bzw. Vorgaben nicht eingehalten, ist die Beihilfe zurückzuzahlen.
- Viele Kollektivverträge in Industrie, Gewerbe und Handwerk treffen Sonderregeln zur Kurzarbeit.

Behaltepflcht

Der Beschäftigtenstand ist grundsätzlich während Kurzarbeit und eine gewisse Zeit danach aufrechtzuerhalten. Diese Behaltepflcht bezieht sich auf den Betrieb, organisatorisch abgrenzbare Betriebsteile, für die verschiedene Kollektivverträge gelten, oder Standorte.

Eine allfällige Behaltepflicht **nach** Kurzarbeit bezieht sich auf Arbeitnehmer in Kurzarbeit. Diese Behaltepflicht dauert im Regelfall:

- bei einer Kurzarbeit von bis zu zwei Monaten ein Monat,
- bei einer Kurzarbeit von bis zu vier Monaten zwei Monate,
- bei einer Kurzarbeit von bis zu 12 Monaten drei Monate,
- bei einer noch längeren Kurzarbeit vier Monate.

In besonderen Fällen (z.B. Existenzgefährdung des Unternehmens oder Standorts) kann von der Behaltepflicht während bzw. nach Kurzarbeit abgesehen werden. Darüber entscheidet der Regionalbeirat des Arbeitsmarktservice.

Das verbindliche Vereinbarungsmuster (siehe Anlage 2) regelt weitere Details:

- Zulässig sind alle Kündigungen, die vor der Kurzarbeit ausgesprochen wurden, aber erst während oder nach der Kurzarbeit wirksam werden. Auch der Ablauf befristeter Arbeitsverhältnisse ist während der Kurzarbeit möglich.
- Betriebsbedingte Kündigungen dürfen erst nach der Behaltepflicht ausgesprochen werden. Während der Kurzarbeit und der danach vereinbarten Behaltefrist sind sie nur mit Zustimmung des Arbeitsmarktservice und des Betriebsrats (wenn nicht vorhanden, der Gewerkschaft) zulässig. Personenbedingte Kündigungen sind zulässig, doch ist der Beschäftigtenstand wiederaufzufüllen.
- Berechtigte Entlassungen und Arbeitnehmerkündigungen sind jederzeit zulässig. In diesen Fällen muss der Arbeitgeber den Beschäftigtenstand nicht wieder auffüllen. Das gilt auch für einvernehmliche Auflösungen, wenn der betroffene Arbeitnehmer im Vorhinein dazu durch Betriebsrat, Gewerkschaft oder Arbeiterkammer beraten wurde.
- Der Abbau von Nicht-EWR-Ausländern ist stets möglich (§ 8 Abs 2 lit b AuslBG).

Höhe und Dauer der Kurzarbeitsbeihilfe

Das Arbeitsmarktservice gewährt dem Arbeitgeber die Kurzarbeitsbeihilfe für die ausfallenden Arbeitsstunden, die der Arbeitgeber in Form der Kurzarbeitsunterstützung an den Arbeitnehmer weitergibt (allenfalls erhöht um eine vereinbarte Zuzahlung). Die Beihilfe orientiert sich am fiktiven Arbeitslosengeld (~ 55% des Nettolohns) des betroffenen Arbeitnehmers zuzüglich einem Betrag für Kranken- und Pensionsversicherung sowie Zuschlägen abhängig vom familiären Status des Arbeitnehmers. Die Beihilfe ist mit Pauschalsätzen pro ausfallende Arbeitsstunde festgelegt. Für die Einstufung von Teilzeitbeschäftigten in die Pauschalsätze ist ihr Lohn auf Vollzeit umzurechnen.

Vorsicht!

Es gilt eine Obergrenze bei Bruttomonatslöhnen von 3.214 Euro (für Löhne darüber gebührt nur die Beihilfe für einen Lohn von 3.214 Euro). Bei Arbeitnehmern mit noch höheren Gehältern entstehen daher Mehrkosten für den Arbeitgeber.

Ab dem 1. 7. 2009 gilt für Betriebe, denen eine Beihilfe bis Ende 2010 bewilligt wird: Ab dem 7. Kurzarbeitsmonat des Betriebs erhöht sich die Kurzarbeitsbeihilfe um die Mehrkosten, die der Arbeitgeber bei Sozialversicherungsbeiträgen trägt. Für die Erreichung des 7. Monats zählen alle Kurzarbeitsperioden im Betrieb, die auf die aktuelle Wirtschaftskrise zurückzuführen sind.

Für Sonn- und Feiertage wird keine Beihilfe gewährt (außer Beschäftigung an diesen Tagen ist üblich), auch nicht für Zeiten eines Krankenstandes, Urlaubes oder Zeitausgleichs, da der Arbeitgeber hier auch ohne Arbeitsleistung zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist.

Leistet der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer eine Zuzahlung zur gesetzlich vorgesehenen Kurzarbeitsunterstützung (z.B. auf 90% des Nettolohns vor Kurzarbeit), erhöht sich die Beihilfe für den Arbeitgeber nicht, er trägt also die Mehrkosten.

Gekürzt wird die Kurzarbeitsbeihilfe bei Arbeitnehmern, für die eine Eingliederungsbeihilfe oder Altersteilzeitgeld bezogen wird. Nach der Sozialpartnervereinbarung wird bei geblockter

Altersteilzeit während Kurzarbeit das selbe Zeitguthaben erworben wie vor Kurzarbeit - die Freizeitphase verschiebt sich also nicht nach hinten.

Die Kurzarbeitsbeihilfe kann zunächst für höchstens **sechs Monate** zuerkannt werden. Eine Verlängerung auf insgesamt bis zu **18 Monate**, bei besonderen Umständen auf bis zu 20 Monate ist möglich. Bei jeder Verlängerung wird streng geprüft, ob die äußeren Umstände für Kurzarbeit noch vorliegen. Unternehmen, denen eine Beihilfe bis Ende 2010 bewilligt wurde, können eine Beihilfe inkl. Verlängerungen insgesamt 24 Monate lang beziehen (§ 37b Abs 4 AMSG)

Sozialversicherung, Lohnnebenkosten

Während der Kurzarbeit ist der Arbeitnehmer voll ASVG-versichert. Für folgende Lohnnebenkosten ist die volle Beitragsgrundlage vor der Kurzarbeit heranzuziehen (§ 37b Abs 5 AMSG):

- Sozialversicherungsbeiträge
- Insolvenzentgeltssicherungszuschlag, Beitrag zur Mitarbeiter-vorsorgekasse, Beitrag nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz
- Urlaubsentgelt, Abfertigung Alt, Sonderzahlungen

Vom Entgelt für die tatsächliche Arbeitszeit (Arbeitsverdienst) zuzüglich Kurzarbeitsunterstützung zu entrichten sind die Kammerumlage, der Wohnbauförderungsbeitrag, der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag, der Dienstgeberbeitrag und die Lohnsteuer. Auch das im Krankenstand fortgezahlte Entgelt richtet sich nach dem Arbeitsverdienst zuzüglich Kurzarbeitsunterstützung.

Kommunalsteuer ist nur für das Entgelt für die tatsächliche Arbeitszeit zu entrichten, nicht für die Kurzarbeitsunterstützung (§ 37b Abs 6 AMSG).

Verfahren

Vor der Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe ist folgendes Verfahren durchzuführen, wobei eine vorherige Erstberatung in der Wirtschaftskammer empfohlen wird:

1. **Verständigung:** Die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice ist mindestens sechs Wochen vor der beabsichtigten Kurzarbeit von dieser Absicht zu verständigen. Von einer beabsichtigten Verlängerung von Kurzarbeit ist die Geschäftsstelle mindestens vier Wochen im Vorhinein zu verständigen.
2. **Beratung:** Bevor das Begehren auf Beihilfe eingebracht wird, ist eine Beratung durch die zuständige regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice durchzuführen. Die Geschäftsstelle muss, falls vorhanden, den Betriebsrat sowie die kollektivvertragsfähigen Körperschaften zur Beratung beiziehen. Dabei wird geprüft, ob andere Möglichkeiten als die Einführung von Kurzarbeit zum Ausgleich der Auslastungsschwankung bestehen.
3. **Vereinbarung:** Die zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Dienstgeber und Dienstnehmer müssen eine Vereinbarung (siehe Anlage 2) über die Bedingungen der Kurzarbeit abschließen. Diese muss zum Zeitpunkt der Antragseinbringung bereits vorliegen.
4. Das **Begehren** ist vom Betriebsrat, fehlt dieser, von der Fachgewerkschaft mitzuunterfertigen. Der Antrag sollte spätestens drei Wochen vor Beginn der Kurzarbeit bei der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice eingebracht werden.
5. Die **Entscheidung** trifft das Landesdirektorium, werden mehr als 3,64 Mio Euro an Beihilfe begehrt, der Verwaltungsrat des Arbeitsmarktservice.
6. **Durchführung:** Der Arbeitgeber muss dem Arbeitsmarktservice über die Durchführung der Kurzarbeit berichten (mit Angaben über die Arbeitszeitverteilung, die Behaltepflcht, etc.). Der

Bericht ist vom Betriebsrat, fehlt dieser, von der Fachgewerkschaft mitzuunterfertigen.

7. **Abrechnung:** Für jedes Kalendermonat ist bis zum 28. des Folgemonats eine Abrechnungsliste über die in die Kurzarbeit einbezogenen Arbeitnehmer vorzulegen. Danach wird die Beihilfe pro Kalendermonat ausbezahlt.

Kurzarbeit mit Qualifizierung (§ 37c AMSG)

Neu ist das Instrument der Beihilfe bei Kurzarbeit mit Qualifizierung, das für Arbeitgeber und Arbeitnehmer Anreize bietet, dass der Arbeitnehmer in der ausfallenden Arbeitszeit ausgebildet wird. Grundsätzlich gilt das selbe wie bei der normalen Kurzarbeit. Folgende Besonderheiten gelten:

- Die Sozialpartnervereinbarung muss ein Ausbildungskonzept enthalten. Die Qualifizierungsmaßnahmen müssen arbeitsmarktpolitisch sinnvoll sein, Qualitätsstandards entsprechen und insgesamt mindestens 16 Maßnahmenstunden dauern. Nicht förderbar sind z.B. Tagungen, Kongresse, reine Produktschulungen, Hobbykurse, reine Anlernqualifikationen, Standardausbildungsprogramme.
- Die Sozialpartnervereinbarung muss für den Arbeitnehmer eine Qualifizierungsunterstützung vorsehen. Diese ist für die Zeit der Qualifizierung zu gewähren und ist um 15% höher als die gesetzlich vorgesehene Kurzarbeitsunterstützung (siehe oben).
- Der Arbeitgeber erhält für die gewährte Qualifizierungsunterstützung eine „Qualifizierungsbeihilfe“, die um 15% über der normalen Kurzarbeitsbeihilfe liegt.

Die Kurzarbeit mit Qualifizierung setzt voraus, dass die Qualifizierung während der durch die Kurzarbeit ausfallenden Arbeitszeit stattfindet. Eine Qualifizierung zu Zeiten, die ohne Kurzarbeit Freizeit wären (z.B. an Abenden, Wochenenden), ist nicht förderbar. 60% der Kosten der Qualifizierung können im Rahmen der „Qualifizierungsförderung für Beschäftigung“ (siehe Abschnitt 7) gefördert werden. Qualifizierungskosten, die den

Arbeitgeber treffen, können allerdings nicht vom Arbeitnehmer zurückgefordert werden.

Tipp!

In der Praxis wird Kurzarbeit meist von größeren Produktionsunternehmen in Anspruch genommen. Für kleinere Unternehmen bzw. Dienstleistungsbranchen ist Kurzarbeit aufgrund des komplexen Verfahrens weniger praktikabel. Jedenfalls sollten interessierte Unternehmen nach einer Erstberatung in der Wirtschaftskammer frühzeitig das regionale Arbeitsmarktservice kontaktieren.

Kurzarbeit - Vor- und Nachteile: !

- + Kostenreduktion für Arbeitgeber
- + nur geringe Entgeltschmälerung für Arbeitnehmer
- + mögliche Nutzung der ausgefallenen Zeit für Qualifizierung
- befristete Lösung
- viele Voraussetzungen, Vorgaben, Verwaltungsaufwand
- eignet sich daher weniger für kleinere bzw. Dienstleistungsunternehmen

4. ENTGELT: EINSEITIGE GESTALTUNG, WIDERRUF & ÄNDERUNG VON VEREINBARUNGEN

Worum geht ´s? Bezüglich der Gestaltbarkeit sind drei Bereiche zu unterscheiden:

1. Zwingende gesetzliche oder kollektivvertragliche Rechte können - zumindest bei aufrechtem Arbeitsverhältnis - selbst mit Zustimmung des Arbeitnehmers nicht eingeschränkt werden, z.B. der kollektivvertragliche Mindestlohn, Urlaubsansprüche, Entgeltfortzahlung im Krankenstand, Vergütung von Überstunden und Mehrleistungen und Abfertigung.
2. Vielfach sind sonstige Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ausdrücklich oder nur schlüssig, im Dienstvertrag oder mündlich vereinbart, etwa eine Überzahlung, sonstige Leistungen oder Ausmaß und Verteilung der Arbeitszeit. Diese Rechte und Pflichten können nur im Einvernehmen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber abgeändert werden.
3. Jenseits der zwingenden Rechte und Pflichten kann sich der Arbeitgeber auch die einseitige Gestaltung vorbehalten: Er gewährt eine Leistung unter dem Vorbehalt der Unverbindlichkeit, der Widerrufbarkeit oder der (weitgehenden) Gestaltung der Leistung.

Bei allen Änderungen ist zu prüfen, ob diese dauerhaft oder befristet gelten sollen. Rückwirkende Änderungen sind meist unzulässig.

4.1. Voraussetzungen für Gestaltungsrechte

Gewährt der Arbeitgeber eine Leistung unter wirksamem Unverbindlichkeitsvorbehalt, kann die Leistung ohne Widerruf eingestellt werden. Beim Vorbehalt der Widerrufbarkeit wird sie durch Widerruf beendet, beim Vorbehalt der Gestaltbarkeit entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitgebers einseitig

gestaltet. Wird die Leistung unregelmäßig oder in größeren Abständen (z.B. jährlich) gewährt, ist bei jeder Gewährung der Vorbehalt festzuhalten. Bei regelmäßig häufig (z.B. monatlich) gewährten Leistungen reicht eine einmalige Vereinbarung, von Zeit zu Zeit sollte der Arbeitnehmer aber daran erinnert werden.

Betriebsübung: Ist bezüglich einer Leistung nichts vereinbart, kommt es darauf an, was der Arbeitnehmer dem Erklärungsverhalten des Arbeitgebers entnehmen kann (OGH 25.11.1999, 8 ObA 191/98s; 6. 12. 2000, 9 ObA 300/00h). Bei einer regelmäßigen Zuwendung (Faustregel: mit Sicherheit ab dem 3. Mal) kann der Arbeitnehmer - mangels gegenteiliger Erklärung des Arbeitgebers - mit zukünftigen Zuwendungen rechnen. Eine Betriebsübung ist entstanden und damit ein Rechtsanspruch, von dem der Arbeitgeber nicht einseitig abrücken kann. Die Betriebsübung gilt auch für neu begründete Arbeitsverhältnisse, außer es wird bei der Gelegenheit ausdrücklich Abweichendes vereinbart.

Wurde eine Leistung jahrelang gewährt, reicht ein nachträglicher Zusatz der Widerrufbarkeit nicht - diese muss dann vereinbart werden, d.h. der Arbeitnehmer muss dem ausdrücklich zustimmen (OGH 19. 3. 2003, 9 ObA 224/02k). Auch kann der Arbeitnehmer nicht nachträglich zur Rückzahlung von Ausbildungskosten verpflichtet werden (OGH 17. 5. 2000, 9 ObA 77/00i).

Eine Betriebsübung kann somit grundsätzlich nur mit Einzelvereinbarung, nicht mit Betriebsvereinbarung geändert werden. Treten die Arbeitnehmer allerdings einer Betriebsvereinbarung mit Änderungszweck nicht in angemessener Zeit entgegen, kann eine schlüssige Zustimmung zur Änderung angenommen werden (OGH 23. 1. 2003, 8 ObA 170/02m). Sicherheit schaffen aber nur ausdrückliche Einzelvereinbarungen.

Ein Anspruch auf Fortsetzung von Leistungen kann nur bei entgeltähnlichen Leistungen, nicht bei betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen wie Betriebskantinen (sehr wohl aber bei Essensbons), Parkplätzen oder Werkbussen für Pendler entstehen. Diese Leistungen können daher jederzeit eingestellt werden. Allerdings kann der Betriebsrat die Einstellung unter bestimmten Umständen (§ 95 Abs 3 ArbVG) vor dem Arbeitsgericht anfechten,

sodass im Vorhinein mit dem Betriebsrat über die Einstellung beraten werden sollte.

Zu empfehlen ist folgendes Muster:

Muster: Vorbehalt bei freiwilligen Zuwendungen

Wir freuen uns, Ihnen für das Jahr eine freiwillige Zuwendung von Euro gewähren zu können. Die Zuwendung ist eine freiwillige und jederzeit widerrufbare Leistung, die auch im Falle der Wiederholung für die Zukunft keinen Rechtsanspruch begründen kann.

Zur Kenntnis genommen und ausdrücklich damit einverstanden:

....., am 20.....

(Unterschrift des Arbeitnehmers)

4.2. Ausübung des Gestaltungsrechts, Widerruf

Stellt der Arbeitgeber eine Leistung ein, widerruft sie oder nützt sein Gestaltungsrecht zum Nachteil des Arbeitnehmers, muss dieser zwar nicht zustimmen. Doch darf der Arbeitgeber dabei nicht willkürlich vorgehen, sondern muss folgende Vorgaben beachten:

- Gleichbehandlung: Wird eine Leistung nur in Bezug auf bestimmte Arbeitnehmer widerrufen, müssen dafür sachliche Gründe vorliegen. Gründe könnten z.B. eine höhere Überzahlung oder objektiv geringere Leistungen sein (wobei aber eine allfällige Behinderung zu berücksichtigen wäre).
- Billiges Ermessen: Eine Entgeltschmälerung um insgesamt 10% ist dem Arbeitnehmer bei sachlicher Begründung noch zumutbar (OGH 16. 10. 2003, 8 ObA 16/03s).
- Unzulässig ist eine Änderung von Provisionsrichtlinien, wenn das bisherige Entgeltniveau nur durch eine unbillige Erhöhung der Arbeitszeit erzielt werden kann (OGH 29. 8. 1996, 8 ObA 2207/96h).

- Eine Übergangszeit oder Vorankündigungsfrist vergrößert den Spielraum bei Einschränkungen, weil sich der betroffene Arbeitnehmer auf die geänderten Einkommensverhältnisse einstellen kann.
- Sittenwidrigkeit: Unzulässig ist insbesondere die Vernichtung bereits verdienten Entgelts - etwa wenn die zum Jahresende auszuzahlende Erfolgsprämie, Gewinnbeteiligung, Provision durch vorzeitige Kündigung zur Gänze und nicht nur aliquot entfallen soll (§ 16 Abs 1 AngG).
- Verhältnismäßigkeit: Die betrieblichen Interessen sind gegen die Arbeitnehmerinteressen abzuwägen. Der Eingriff soll nicht tiefer sein, als es der Betrieb unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen erfordert. Allerdings sind die persönlichen Lebensumstände des Arbeitnehmers nicht so einzubeziehen wie etwa bei der Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit (§ 105 ArbVG). Je angespannter die wirtschaftliche Lage ist, desto größer ist somit der Spielraum bei der Gestaltung bzw. beim Widerruf.

Tipp!

Provision für stornierten Auftrag: Bei Verkaufsgeschäften gilt mangels Vereinbarung der Provisionsanspruch als erworben, wenn eine Zahlung eingeht, und zwar nach dem Verhältnis des eingegangenen Betrags, bei anderen Geschäften mit dem Abschluss des Geschäfts (§ 10 Abs 3 AngG). Grundsätzlich gebührt somit keine Provision, wenn ein Auftrag storniert wird, außer es ist vereinbart, dass schon für den Geschäftsabschluss die Provision zusteht.

Einseitige Gestaltung - Vor- und Nachteile: !

- + relativ einfache Kostenreduktion für Arbeitgeber
- Entgeltschmälerung für Arbeitnehmer
- Wegfall von Leistungsanreizen

4.3. Gestaltungsrechte nach dem Betriebspensionsgesetz

Das Betriebspensionsgesetz gilt nicht für widerrufliche und unverbindliche Leistungszusagen (§ 1 Abs 3 Z 3 BPG). Diese können nach den obigen Grundsätzen gestaltet werden. Doch auch bei verbindlichen Zusagen können Unternehmen in der Krise gestalten.

Unter folgenden Voraussetzungen kann der Arbeitgeber **Beiträge in eine Pensionskasse aussetzen oder einschränken** (§ 6 Abs 3 BPG):

1. Der Kollektivvertrag, die Betriebsvereinbarung oder das Vertragsmuster sehen die Einschränkungsmöglichkeit vor.
2. Zwingende wirtschaftliche Gründe liegen vor.
3. Mindestens drei Monate vor der Einschränkung fand eine Beratung mit dem Betriebsrat (falls vorhanden) statt.

Zwingende wirtschaftliche Gründe wären z.B. wenn

- sich die Ertragslage entsprechend verschlechtert;
- Arbeitsplätze nur durch die Beitragseinschränkung gesichert werden können;
- sonst dringende Investitionen nicht vorgenommen werden können;
- dafür auf die Einschränkung von Löhnen verzichtet wird.

Die Einschränkung muss verhältnismäßig sein, d.h. der Eingriff in die Arbeitnehmerrechte darf nicht schwerer ausfallen, als es der Betrieb erfordert. Die Einschränkung ist gegenüber der Pensionskasse UND den Arbeitnehmern zu erklären. Der Ablauf der Unverfallbarkeitsfrist wird durch das Aussetzen oder Einschränken der Beiträge nicht berührt. (Bei der Unverfallbarkeit wird vereinbart, dass eine Anwartschaft verfällt, wenn das Arbeitsverhältnis binnen einer Frist und vor dem Leistungsfall endet.) Fallen die wirtschaftlichen Gründe weg, muss der Arbeitgeber zumindest teilweise die Pensionsleistung wieder aufnehmen.

Widerruf der Beitragsleistung: Unter den obigen drei Voraussetzungen kann der Arbeitgeber die Beitragsleistung widerrufen, also ganz einstellen (§ 6 Abs 6 BPG). Allerdings reichen „wirtschaftliche Gründe“ nicht aus. Die wirtschaftliche Lage des

Unternehmens muss sich nachhaltig so verschlechtern, dass die Aufrechterhaltung der Leistung den Weiterbestand des Unternehmens gefährden würde, das Unternehmen also früher oder später überschuldet oder zahlungsunfähig wird.

Ein Widerruf ist unzulässig, wenn die Einstellung der Leistung zur Erhaltung des Unternehmens nichts beitragen würde, also sinnlos ist, z.B. weil eine Sanierung nicht zu erwarten ist oder die Geschäftstätigkeit eingestellt werden soll (OGH 26. 6. 2002, 9 ObA 2/02p). Die Maßnahme muss daher Teil eines Sanierungsplans des Unternehmens sein, der eine Gesundung des Unternehmens erwarten lässt. Die bisher erworbene Anwartschaft bleibt erhalten, eine allfällige Unverfallbarkeitsfrist ist unbeachtlich. Nach der Gesundung lebt die Beitragspflicht im Gegensatz zur Aussetzung bzw. Einschränkung nicht wieder auf.

Anwartschaften, Pensionsleistungen: Die selben Gestaltungsrechte bestehen in Bezug auf den Erwerb künftiger Anwartschaften auf direkte Leistungszusagen (§ 8 BPG). Bei zwingenden wirtschaftlichen Gründen können sogar Pensionsleistungen selbst ausgesetzt oder eingeschränkt werden, ein Widerruf ist hier nicht möglich (§ 9 BPG).

Eine Verschlechterung von Pensionsanwartschaften kann natürlich vereinbart werden. Die Betriebsvereinbarung muss sachlich sein und den Vertrauensschutz berücksichtigen. Im Fall einer unmittelbaren Existenzgefährdung eines Unternehmens wurde eine Barabfindung in der Höhe von 22,5% des Barwerts der Pensionsanwartschaften (Nettowert zwischen 30 und 40%) für zulässig erklärt (OGH 6. 6. 2005, 9 ObA 68/04x). Jeder Eingriff in Anwartschaften oder gar Pensionsleistungen selbst ist restriktiv zu bewerten, da es sich um schon verdientes Entgelt handelt (OGH 23. 2. 2002, 8 Ob A 236/01s).

4.4. Gestaltung bei Lohnerhöhungen

Im Rahmen von Kollektivvertragsabschlüssen werden häufig nur die Mindestlöhne erhöht. Der Arbeitgeber ist dann nicht verpflichtet, einen höheren tatsächlichen Lohn (Ist-Lohn) anzuheben. Sieht der Kollektivvertragsabschluss vor, die Überzahlung aufrechtzuerhalten (Spannengarantie), muss der Arbeitgeber einen höheren

tatsächlichen Lohn nicht um den vereinbarten Prozentsatz, sondern nur um den gleichen Euro-Betrag erhöhen, um den auch der Mindestlohn nach Kollektivvertrag steigt.

Sehen Kollektivverträge unechte Biennalsprünge vor, wirken diese sich in der Regel bei einem höheren tatsächlichen Lohn nicht aus, die Überzahlung sinkt entsprechend. Außerhalb der Industrie sehen nur wenige Kollektivverträge echte Biennalsprünge vor, die auch bei bestehenden Überzahlungen voll durchschlagen.

Vorsicht!

Wer wiederholt den Ist-Lohn um den Prozentsatz, der für die Mindestloohnerhöhung galt, erhöht hat, hat sich möglicherweise an diese Praxis gebunden und kann davon nicht einseitig abgehen (OGH 13. 7. 1994, 9 Ob A 1006, 1007/94).

Aufsaugungsklausel: Vor Beginn des Dienstverhältnisses bzw. anlässlich einer besonderen Gehaltserhöhung kann vereinbart werden, dass eine bevorstehende Ist-Gehaltserhöhung (etwa durch einen Kollektivvertragsabschluss) mit einer bestehenden Überzahlung vorweggenommen ist (bei 40% Überzahlung bis zu 3 Ist-Lohn-Erhöhungen, OGH 18. 5. 1999, 8 ObA 173/98 v). Die Senkung der Überzahlung im laufenden Dienstverhältnis setzt eine Verschlechterungsvereinbarung voraus (siehe unten).

4.5. Änderung von Vereinbarungen, Versetzungen

Der **Dienstvertrag** kann nur einvernehmlich geändert werden. Arbeitgeber und -nehmer können den Abbau oder die Aussetzung überkollektivvertraglicher Entgelte vereinbaren. Eine solche so genannte **Verschlechterungsvereinbarung** ist zulässig. Gesetzliche oder kollektivvertragliche Ansprüche z.B. auf Mindestlohn dürfen aber auch durch Vereinbarung nicht eingeschränkt werden.

Tipps!

- Arbeitnehmer bzw. Betriebsrat werden einer Verschlechterung eher zustimmen, wenn Geschäftsleistung und Führungskräfte ein Vorbild geben und (überproportional) auf Leistungen verzichten.

- Eine Verschlechterung sollte schriftlich und ausdrücklich vereinbart werden.
- In der Krise ist bei bestimmten Arbeitnehmergruppen (z.B. Außendienst, Führungskräfte) auch an eine Verstärkung der leistungsabhängigen Entgelte (Provision) zulasten des Fixums zu denken.

Muster

Vereinbart wird folgende Veränderung des Arbeitsverhältnisses mit 1. 5. 2009: Der bisherige Bruttomonatsgehalt von 3.000 Euro wird einvernehmlich mit 2.700 Euro 14mal jährlich festgesetzt.

1. Der Provisionsatz für den Verkauf von ... in Höhe von bisher 2% wird einvernehmlich mit 1,5% (vom Umsatz, ...) festgesetzt.
2. Die Überstundenpauschale von 500 Euro brutto pro Monat wird einvernehmlich beseitigt. Allfällige zukünftige Mehr- und Überstunden werden einzeln verrechnet.

Unterschrift:.....

Wie bei der Ausübung von Gestaltungsrechten darf der Arbeitgeber bei Verschlechterungsvereinbarungen nicht willkürlich vorgehen und muss die Grundsätze der Gleichbehandlung, der Verhältnismäßigkeit und des Interessenausgleichs beachten.

Sieht eine **Betriebsvereinbarung** Leistungen vor, können diese mit Zustimmung des Betriebsrats stets eingeschränkt werden. Dabei sind die Grundsätze der Gleichbehandlung und des Vertrauensschutzes zu beachten.

Die meisten Betriebsvereinbarungen können schriftlich gekündigt werden (Ausnahmen § 96a, § 97 Abs 1 Z 1 - 6a ArbVG). Allerdings bleiben sie für bestehende Arbeitsverhältnisse wirksam, solange nicht eine neue Betriebs- oder Einzelvereinbarung abgeschlossen wird (§ 32 ArbVG). Betriebsvereinbarungen über den Beitritt zu Pensionskassen können für bestehende Arbeitsverhältnisse nur im obigen Rahmen des Betriebspensionsgesetzes abgeändert werden.

Erzwingbare Betriebsvereinbarungen können nicht gekündigt, sondern nur einvernehmlich mit dem Betriebsrat oder durch

Entscheidung der Schlichtungsstelle beendet werden. In diesen Fällen gibt es keine Nachwirkung.

Manche **Kollektivverträge** (z.B. Metallindustrie, Elektro- und Elektronikindustrie) ermöglichen bei zwingenden wirtschaftlichen Gründen die Einschränkung bestimmter kollektivvertraglicher Ansprüche.

Änderungskündigung: Bei einer Änderungskündigung wird ein Arbeitnehmer unter der Bedingung gekündigt, dass er einer Änderung nicht zustimmt (siehe Anlage 4). Entweder räumt

- der Arbeitgeber die Frist zur Zustimmungserklärung vor Ausspruch der Kündigung ein, oder
- er spricht die Kündigung aus, nimmt sie aber innerhalb einer Frist zurück, wenn der Arbeitnehmer der Änderung zustimmt.

Die Änderungskündigung ist ein wirksames Instrument, Änderungen durchzusetzen, insbesondere wenn der Großteil der Arbeitnehmer Dienstvertragsänderungen zugestimmt hat, einzelne aber nicht. Bei Ablehnung eines wirtschaftlich zumutbaren Angebots durch den Arbeitnehmer kann sich die Prozessposition des Arbeitgebers verbessern, wenn der Arbeitnehmer die Kündigung wegen Sozialwidrigkeit anfechtet. Der Arbeitgeber hat ja eine sozial verträgliche Alternative zur Kündigung angeboten, die der Arbeitnehmer verhindert hat. Als wirtschaftlich zumutbar gilt das Angebot, das Entgelt von 10 bis 15% (umso höher, je höher das Gehalt) zu reduzieren.

Vorsicht!

Bei Leistungsträgern ist eine Änderungskündigung oft nicht sinnvoll, bei Arbeitnehmern mit besonderem Kündigungsschutz oder älteren Arbeitnehmern (Sozialwidrigkeit) nicht wirksam.

Änderungsvereinbarung - Vor- und Nachteile: !

- + Kostenreduktion für Arbeitgeber
- Entgeltschmälerung für Arbeitnehmer
- Arbeitnehmer muss Dienstvertragsänderung zustimmen

Versetzung

Eine Versetzung ist die Einreihung des Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz, aber auch die erhebliche Änderung von Arbeits- und Entgeltbedingungen. Ist sie vom Dienstvertrag gedeckt, ist keine Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich. Doch muss die Versetzung dem Arbeitnehmer zumutbar sein.

Ist sie vom Dienstvertrag nicht gedeckt, muss der Arbeitnehmer der Änderung zustimmen - ausdrücklich oder schlüssig, indem er die Tätigkeit übernimmt. Eine dauernde Versetzung ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen, auf Verlangen ist darüber zu beraten.

Unabhängig von der Deckung im Dienstvertrag setzt die (verschlechternden) Versetzung die vorherige Zustimmung des Betriebsrats voraus, wenn

- der neue Arbeitsplatz insgesamt ungünstiger ist bzw. sich die Arbeits- und Entgeltbedingungen verschlechtern und
- die Versetzung länger als 13 Wochen dauert (§ 101 ArbVG).

Bei sachlicher Begründung wird der Betriebsrat zustimmen, da ansonsten das Gericht die Zustimmung ersetzt.

Vorsicht!

Wird die Nacht- oder Sonntagsschicht für bestimmte Arbeitnehmer gestrichen und verlieren diese damit Zulagen, liegt eine verschlechternde Versetzung vor (OGH 04.10.2000, 9 Ob A 198/00h; § 101 ArbVG). Dauert diese länger als 13 Wochen, muss der Betriebsrat zustimmen. Fällt eine Schicht zur Gänze weg, liegt hingegen nach Ansicht des Autors keine Versetzung vor.

Betriebsstilllegung: Wird ein Betrieb(steil) bzw. eine Filiale stillgelegt, wobei die Arbeitnehmer in einem anderen Betrieb eingesetzt werden sollen, gilt: Wenn Arbeitsinhalt und -bedingungen ansonsten unverändert bleiben, ist eine Betriebsverlegung grundsätzlich keine verschlechternde Versetzung und erfordert daher keine Zustimmung des Betriebsrats (OGH 14. 6. 2000, 9 Ob A 48/00z).

Der Arbeitnehmer ist unter zwei Bedingungen verpflichtet, der Betriebsverlegung zu folgen:

1. Der Dienstort ist nicht im Dienstvertrag garantiert (ein bloßes Anführen im Dienstvertrag ist keine Garantie).
2. Dem Arbeitnehmer ist die Arbeit am neuen Dienstort zumutbar (Faktoren für die Zumutbarkeit sind u.a. die Entfernung zum Wohnort, die Fahrzeit, Fahrkosten, Vergütung).

5. KARENZ & BEENDIGUNG MIT WIEDEREINSTELLUNGSZUSAGE

Worum geht's? Den Möglichkeiten unbezahlter Urlaub, Karenz (gemeint ist nicht Elternkarenz!) und Beendigung mit Wiedereinstellungszusage (Aussetzung) ist gemeinsam, dass für eine bestimmte Zeit Arbeits- und Entgeltleistung entfallen. Einerseits ist der Einschnitt für den Arbeitnehmer gravierender als bei allen bisherigen Formen, weil das Arbeitsentgelt gänzlich entfällt. Andererseits sind alle drei Formen zeitlich begrenzt, was beim Widerruf freiwilliger Leistungen und Dienstvertragsänderungen möglich, aber nicht zwingend ist. Von der Beendigung unterscheiden sich unbezahlter Urlaub, Karenz und Aussetzung dadurch, dass der Mitarbeiter ans Unternehmen gebunden bleibt, wobei die Bindung beim unbezahlten Urlaub am stärksten und bei der Aussetzung am schwächsten ist.

Die Möglichkeiten eignen sich daher für folgende Situation:

1. Starker, nicht nur kurzer Auftragseinbruch, der Abbau von Urlaubs- und Zeitguthaben reicht nicht aus;
2. Kurzarbeit kommt aufgrund der Komplexität und der Vorgaben nicht in Frage;
3. eine wirtschaftliche Erholung ist absehbar und zeitlich bestimmbar.

Tipp!

Da der Arbeitnehmer während der Karenz (außer Bildungskarenz) weder Arbeitsentgelt noch Arbeitslosengeld erhält, kommen in der Regel nur kurze Karenzen in Frage. Attraktiver ist die Beendigung mit Wiedereinstellungszusage, da der Arbeitnehmer hier Arbeitslosengeld bezieht. Dafür ist die Rückkehr zum Arbeitsplatz nicht gesichert.

5.1. Unterschiede

	Karenz	Bildungskarenz	Beendigung mit Wiedereinstellungszusage
Arbeitsverhältnis	aufrecht, nur Entgelt- und Arbeitsleistung ruhen	aufrecht, nur Entgelt- und Arbeitsleistung ruhen	Wird beendet und nach Unterbrechung wieder aufgenommen
Endabrechnung	Keine Endabrechnung	Keine Endabrechnung	Endabrechnung (außer Abfertigung)
Arbeitslosengeldbezug	nein	Weiterbildungsgeld	ja, dafür Möglichkeit der Vermittlung
Anrechnung der Karenz bzw. Unterbrechung für Ansprüche	ja, wenn Karenz im Arbeitgeberinteresse	nein	Nein
Urlaub wächst hinzu	Ja, wenn im Arbeitgeberinteresse	nein	nein
Abfertigung Alt bei Nichtrückkehr des Arbeitnehmers	Geht verloren	Geht verloren	Wird spätestens zum Termin der vereitelten Wiedereinstellung fällig
Sozialversicherung	Maximal 1 Monat: Pflichtversicherung; >1 Monat, Abmeldung mit Karenzbeginn	Abmeldung des Arbeitnehmers mit Karenzbeginn	Abmeldung des Arbeitnehmers mit Beendigung

5.2. Unbezahlter Urlaub, Karenz

Unbezahlter Urlaub und Karenz (gemeint ist nicht Elternkarenz) sind letztlich Synonyme, bei längeren Zeiträumen ist der Begriff Karenz gebräuchlich. Ist der Urlaub verbraucht und wird ein Urlaubsvorgriff nicht gewünscht, können Arbeitgeber und -nehmer einen unbezahlten Urlaub bzw. eine Karenz vereinbaren, in

dem/der Arbeits- und Entgeltleistung entfallen. Das Arbeitsverhältnis läuft aber weiter, eine Endabrechnung findet nicht statt.

Im Gegensatz zur Aussetzung kommt ein Arbeitslosengeldbezug nicht in Frage. Sonderzahlungen und Beiträge zur Mitarbeitervorsorge sind während einer Karenz grundsätzlich nicht zu leisten. Manche Kollektivverträge sehen aber Ansprüche vor (z.B. Metallindustrie, Elektro- und Elektronikindustrie; der Anspruch ist jeweils abdingbar).

Die Zeit des unbezahlten Urlaubs bzw. der Karenz zählt als Dienstzeit bei zeitabhängigen Ansprüchen wie Abfertigung, Kündigungsfristen, kollektivvertraglicher Vorrückung, etc., wenn die Maßnahme aus Gründen, die in der Arbeitgebersphäre liegen (wie Auftragschwäche), vereinbart wurde. Aus diesem Grund wachsen in der Zeit auch neue Urlaubsansprüche hinzu. Im Gegensatz zur Elternkarenz besteht kein besonderer Kündigungsschutz während der Karenz.

Sozialversicherung: Dauert der Urlaub maximal ein Monat, bleibt der Arbeitnehmer pflichtversichert (§ 11 Abs 3 lit a ASVG) und ist nicht abzumelden. Beitragsgrundlage ist das Entgelt vor dem Urlaub (§ 47 lit a ASVG). Der Arbeitgeber hat das Recht, für diesen Zeitraum dem Arbeitnehmer auch den Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge anzulasten (§ 53 Abs 3 lit c ASVG).

Dauert die Karenz länger als einen Monat, endet die Pflichtversicherung mit dem Ende des Entgeltanspruchs. Der Arbeitnehmer ist zur Selbstversicherung verpflichtet. Beginn und Ende der Karenz sind binnen 7 Tagen bei der Krankenkasse zu melden.

Abweichendes gilt für Mutter- und Väterkarenz, Hospizkarenz und Bildungskarenz (§ 15f MSchG, § 2f VKG, § 14a AVRAG, § 11 AVRAG).

Vorsicht !

Die Karenz sollte schriftlich unter Anführung der betrieblichen Gründe vereinbart werden. Dennoch verbleibt ein Restrisiko, dass - bei Nähe zu einer Geburt - die Folgen einer Väterkarenz-

vereinbarung eintreten, insbesondere der erhöhte Kündigungsschutz.

Tipp!

Speziell bei Arbeitnehmern ohne Anspruch auf Abfertigung Alt besteht das Risiko, dass sie während der Karenz eine neue Arbeit finden. Anreize für die Rückkehr sind daher zu prüfen.

5.3. Bildungskarenz

Tipp!

Für Bildungskarenzen, die zwischen 1. 8. 2009 und 31. 12. 2011 vereinbart werden, ist der Zugang erleichtert: 6 Monate Betriebszugehörigkeit reichen, die Mindestdauer ist 2 statt 3 Monate.

Ab dem zweiten Dienstjahr können Arbeitgeber und Arbeitnehmer für mindestens drei, höchstens 12 Monate Bildungskarenz vereinbaren (Muster siehe Anlage 3; § 11 AVRAG). In der Zeit wird der Arbeitnehmer ausgebildet und bezieht unter bestimmten Voraussetzungen Weiterbildungsgeld vom Arbeitsmarktservice (in der Höhe des Arbeitslosengelds; § 26 ALVG). Neben der Ausbildung kann der Arbeitnehmer geringfügig beschäftigt (Grenze 2009 357,74 Euro pro Monat) sein, ohne das Weiterbildungsgeld zu verlieren.

Im Gegensatz zu anderen Karenzen zählen Zeiten einer Bildungskarenz bei zeitabhängigen Ansprüchen (Abfertigung, kollektivvertragliche Vorrückung) nicht mit. Urlaubsansprüche wachsen nicht hinzu (§ 11 Abs 2 AVRAG). Im Gegensatz zur Elternkarenz gilt kein besonderer Kündigungsschutz. In allen Bundesländern zahlt das Land unter bestimmten Voraussetzungen 50% der Ausbildungskosten (Steiermark 25%; Aktion „Bildungskarenz Plus“).

Karenz, Bildungskarenz - Vor- und Nachteile: !

- + Kostenreduktion für Arbeitgeber
- + Mögliche Qualifizierung des Arbeitnehmers (Bildungskarenz)
- + Arbeitnehmer bleibt dem Unternehmen erhalten

- Arbeitnehmer muss zustimmen
- Entgeltentfall (Karenz) bzw. -schmälerung (Bildungskarenz) für Arbeitnehmer

5.4. Beendigung mit Wiedereinstellungszusage

Diese Form kommt in Saisonbranchen und Fremdenverkehrsgebieten häufig vor. Das Arbeitsverhältnis wird einvernehmlich oder durch Arbeitgeber-Kündigung beendet. Der Arbeitgeber sagt die Wiedereinstellung zu einem bestimmten Zeitpunkt zu bzw. diese wird vereinbart. Eine Wiedereinstellung „bei Besserung der Auftragslage im März/April“ ist in einem Fall akzeptiert worden (OGH 24. 2. 1999, ObA 11/99d).

Der Gebietskrankenkasse wird das Arbeitsverhältnis als beendet gemeldet. Endfällige Ansprüche (Urlaub, Sonderzahlungen) werden abgerechnet, nur die Abfertigung Alt wird gestundet. Es ist aber auch zulässig, eine Aussetzung dieser Ansprüche bis zur Zeit nach der Wiedereinstellung zu vereinbaren. Der Arbeitnehmer bezieht Arbeitslosengeld und kehrt nach der Unterbrechung zurück. Verfalls- und Verjährungsfristen verlängern sich um die Zeit der Unterbrechung (§ 9 Abs 6 ALVG).

Vorsicht!

- Um die Folgen einer Karenz auszuschließen, sollte eine eindeutige Vereinbarung getroffen, der Arbeitnehmer von der Gebietskrankenkasse abgemeldet und endabgerechnet werden (außer Abfertigung Alt; siehe Anlage 5).
- Der Malus fällt bei einer Wiedereinstellungszusage nicht an. Löst der Arbeitgeber die Zusage nicht ein, wird der Malus aber nachträglich verrechnet (§ 5b Abs 2 Z 4 AMPFG). Für Auflösungen, die am 1. 9. 2009 oder danach wirksam werden, entfällt der Malus zur Gänze!
- Der Arbeitgeber hat nicht die Sicherheit, dass der Arbeitnehmer zurückkehrt: Denn der Arbeitnehmer kann während der Unterbrechung vermittelt werden. Nimmt er eine zumutbare Tätigkeit nicht an, verliert er seinen Arbeitslosengeldanspruch. In den ersten zwei Monaten nach der Beendigung werden Arbeitnehmer mit Wiedereinstellungszusage nicht vorrangig für die Vermittlung herangezogen, danach sofort.

Der arbeitslose Arbeitnehmer kann sanktionslos eine andere Beschäftigung antreten (§ 9 Abs 5 ALVG). Nicht abgerechnete Ansprüche (z.B. auf Abfertigung) werden in dem Fall spätestens zu dem Zeitpunkt fällig, zu dem die Wiedereinstellung vereinbart war (§ 9 Abs 6 ALVG).

Zusammenrechnung von Dienstzeiten: Die Zeit der Unterbrechung zählt nicht bei zeitabhängigen Ansprüchen. Für die Entgeltfortzahlungsfristen im Krankenstand werden die Dienstzeiten (vor Beendigung und nach Wiedereinstellung) von Arbeitern bei einer Unterbrechung von maximal 60 Kalendertagen zusammengerechnet (§ 2 Abs 3 EFZG). Für die Erhöhung des Urlaubsanspruches auf 6 Wochen werden die Dienstzeiten von Arbeitern und Angestellten bei einer Unterbrechung von maximal 3 Monaten zusammengerechnet (§ 3 Abs 1 UrlG). Bezüglich Abfertigung Alt werden Dienstzeiten bei sehr kurzer Unterbrechung zusammengerechnet. Eine Unterbrechung von 25 Tagen ist zu lang für eine Zusammenrechnung (OGH 19. 3. 2003, 9 ObA 21/03h).

Vorsicht!

Einzelne Kollektivverträge sehen vor, dass Dienstzeiten auch bei längeren Unterbrechungen zusammengerechnet werden (z.B. Kollektivverträge für Arbeiter im metallverarbeitenden Gewerbe, in der Metallindustrie, Elektro- und Elektronikindustrie).

Tipps!

- Wird bei der Beendigung mit Wiedereinstellungszusage einer dieser Zeiträume überschritten, müsste eine Anspruchswahrung ausdrücklich vereinbart werden.
- Tritt der Arbeitnehmer nach Ablauf der Unterbrechung das Arbeitsverhältnis wieder an, beginnt ein neues Arbeitsjahr und ein neues Urlaubsjahr.
- Häufig wird eine „rollierende“ Beendigung praktiziert: Die Arbeitsverhältnisse eines Teils der Belegschaft (z.B. einer Schicht) werden einvernehmlich mit Wiedereinstellungszusage beendet. Nach einem Monat werden die Betroffenen wiederingestellt und der nächste Teil der Belegschaft kommt dran.

Beendigung mit Wiedereinstellungszusage -

Vor- und Nachteile: !

- + Kostenreduktion für Arbeitgeber
- + keine Anrechnung für zeitabhängige Ansprüche für Arbeitgeber
- Entgeltschmälerung für Arbeitnehmer, immerhin Arbeitslosengeld
- Arbeitnehmer bleibt dem Unternehmen nicht unbedingt erhalten
- Abfertigung Alt kann fällig werden

6. BEENDIGUNG & BETRIEBSRAT

6.1. Beendigung

Wenn gelindere Mittel in einer längerfristigen, schweren Krise nicht ausreichen, ist Personalabbau kaum zu vermeiden. Bei hoher Fluktuation reichen möglicherweise ein Aufnahmestopp oder die Nichtverlängerung von befristeten Dienstverhältnissen zur Personalkostenreduktion. Bei niedriger Fluktuation bzw. akutem Handlungsbedarf sind Dienstverhältnisse zu beenden. Die Anzahl der dabei zu beachtenden Faktoren hängt von der Unternehmensgröße und der Existenz eines Betriebsrats ab:

- Betriebe mit weniger als fünf stimmberechtigten Arbeitnehmern müssen nur die Punkte 6, 7, 8 und 9 berücksichtigen.
- Betriebe mit mehr als vier stimmberechtigten Arbeitnehmern ohne Betriebsrat müssen die Punkte 2, 5, 6, 7, 8 und 9 beachten.
- Betriebe mit mehr als vier stimmberechtigten Arbeitnehmern mit Betriebsrat müssen alle Punkte berücksichtigen.

Stimmberechtigt sind nicht (§ 36 Abs 2, § 49 ArbVG)

- Arbeitnehmer unter 18 Jahre, Volontäre
- leitende Angestellte mit maßgebendem Einfluss auf die Betriebsführung
- Organmitglieder bei juristischen Personen (z.B. GmbH-Geschäftsführer)

Leiharbeit: Mit der Beschäftigung von Leihpersonal werden oft Spitzen abgedeckt. Fällt der Bedarf weg, baut der Beschäftiger dieses Personal ab, bevor er Dienstverhältnisse mit Stammmitarbeitern beendet.

Ein Arbeitsverhältnis besteht nur zwischen Leiharbeitnehmer und Überlasser. Leiharbeitnehmer haben daher auch keinen Kündigungsschutz gegenüber dem Beschäftiger, nur gegenüber dem Überlasser. Unter welchen Bedingungen, Fristen, etc. der

Beschäftiger einen Leiharbeitnehmer abbauen kann, richtet sich nach dem Überlassungsvertrag zwischen Beschäftiger und Überlasser.

Tipp!

Eine Kündigung trifft die meisten Arbeitnehmer (auch psychisch). Bereiten Sie sich auf das Gespräch vor.

1. Information des Betriebsrats bei Betriebsänderung (§ 109 ArbVG)

Der Betriebsinhaber muss den Betriebsrat von einer geplanten Betriebsänderung so rechtzeitig verständigen, dass eine Beratung über die Gestaltung noch möglich ist. Betriebsänderung ist insbesondere

- die Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebs oder von Betriebsteilen;
- die Auflösung von Arbeitsverhältnissen, die das Frühwarnsystem auslöst (Punkt 2).

2. Verständigung des Arbeitsmarktservice; Frühwarnsystem (§ 45a AMFG)

Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine bestimmte Anzahl von Arbeitsverhältnissen aufzulösen (Kündigung oder einvernehmliche Auflösung), muss er das dem Arbeitsmarktservice melden.

Betriebsgröße	Auflösung innerhalb von 30 Tagen von mindestens
21 - 99 Arbeitnehmer	5 Arbeitsverhältnissen
100- 600 Arbeitnehmer	5% der Arbeitsverhältnisse
Ab 601 Arbeitnehmer	30 Arbeitsverhältnisse
Jeder Betrieb	5 Arbeitsverhältnissen von Personen über 50 Jahre

Kündigungen, die vor dem Einlangen der Anzeige beim Arbeitsmarktservice bzw. innerhalb von 30 Tagen danach ausgesprochen werden, sind unwirksam. Mit Zustimmung des

Arbeitsmarktservice kann diese Frist verkürzt werden, etwa wenn durch die Frist die verbleibenden Arbeitsplätze gefährdet werden.

Vorsicht!

- Der Betriebsrat ist unabhängig vom Arbeitsmarktservice zu verständigen (Punkt 4).
- Sind Arbeitnehmer ohne Meldeverpflichtung gekündigt worden, sind weitere Auflösungen, die die Zahlengrenzen überschreiten, erst nach Ablauf von 30 Tagen möglich (Sperrfrist). Das Arbeitsmarktservice kann Auflösungen innerhalb der Sperrfrist genehmigen (etwa wenn sonst die verbleibenden Arbeitsplätze gefährdet sind).

Tipps!

- Das Formular für die Meldung ist im Internet unter www.ams.or.at/docs/45a_nov08.pdf herunterzuladen.
- Scheitern gelindere Mittel wie Arbeitszeitverringerung, Dienstvertragsveränderung oder Kurzarbeit, weil Arbeitnehmer oder Betriebsrat nicht zustimmen, ist das Frühwarnsystem zu aktivieren, um betriebsnotwendige Kündigungen zu ermöglichen. Kommt es zwischen Meldung an das Arbeitsmarktservice und Kündigungsausspruch doch noch zu einer Einigung über gelindere Maßnahmen, kann auf die Kündigungen verzichtet werden.

3. Sozialplan (§ 109 Abs 3 ArbVG)

Bringt eine Betriebsänderung wesentliche Nachteile für alle oder einen erheblichen Teil (etwa ein Drittel) der Arbeitnehmer mit sich, kann in Betrieben mit mindestens 20 Arbeitnehmern ein Sozialplan (= Betriebsvereinbarung) vereinbart werden. Der Sozialplan soll die Folgen der Betriebsänderung mildern oder ausgleichen und sieht typischerweise zusätzliche Entgeltleistungen bei Beendigung, Zuschüsse zu Arbeitsstiftungen, Umzugsbeihilfen, Fahrkostenzuschüsse, Ausbildungsmaßnahmen, (befristete) Garantien für verbleibende Arbeitsplätze, etc. vor.

Bei Nichteinigung können Arbeitgeber oder Betriebsrat die Schlichtungsstelle des zuständigen Arbeits- und Sozialgerichts anrufen. Diese entscheidet nach Anhörung der Sozialpartner endgültig.

4. Verständigung des Betriebsrats vor Auflösungen (§ 104a, 105 ArbVG)

Verlangt der Arbeitnehmer eine Beratung mit dem Betriebsrat, darf eine einvernehmliche Auflösung innerhalb von zwei Arbeitstagen danach nicht vereinbart werden (§ 104a ArbVG). Vor jeder Kündigung ist der Betriebsrat zu verständigen (§ 105 ArbVG). Der Betriebsrat kann innerhalb von 5 Arbeitstagen Stellung nehmen (der Tag der Verständigung zählt nicht). Kündigungen, die vor Ablauf der Fünftagesfrist bzw. vor einer vorher abgegebenen Stellungnahme des Betriebsrats ausgesprochen werden, sind unwirksam. Die Stellungnahme des Betriebsrats (ausdrücklicher Widerspruch, keine Stellungnahme, Zustimmung) entscheidet darüber, ob und wie eine Kündigung anfechtbar ist. Der Betriebsrat ist auch von der ausgesprochenen Kündigung zu verständigen.

5. Allgemeiner Kündigungsschutz

In Betrieben mit mehr als vier stimmberechtigten Arbeitnehmern können der Betriebsrat oder der Arbeitnehmer eine Kündigung wegen Sozialwidrigkeit anfechten. Das ist möglich, wenn die Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, d.h. wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt und das Arbeitsverhältnis bereits 6 Monate (inkl. Karenzzeiten) gedauert hat. Als Faustregel ist bei mittleren Einkommen eine Minderung des Einkommens um 10% noch keine erhebliche Interessensbeeinträchtigung. Daneben ist eine Kündigung auch wegen einem verpönten Motiv anfechtbar.

Bei der Anfechtung wegen Sozialwidrigkeit nimmt das Gericht eine Abwägung der Interessen von Arbeitnehmer und -geber vor, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass eine solche Kündigung begründet ist

- durch Umstände, die in der Person des gekündigten Arbeitnehmers gelegen sind und die betriebliche Interessen erheblich nachteilig berühren, oder
- durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des gekündigten Arbeitnehmers entgegenstehen.

Tipp!

Der Arbeitgeber sollte eine Kündigung, die sozialwidrig sein könnte, erst dann auszusprechen, wenn entsprechende Vorschläge vom Arbeitnehmer abgelehnt werden (z.B. Vereinbarung einer Gehaltsreduktion, Umschulung, Versetzung).

Ältere Arbeitnehmer: Die Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit kommt vor allem bei älteren Arbeitnehmern in Frage. Wird aber ein Arbeitnehmer im Alter von mindestens 50 Jahren eingestellt, so kann er binnen zwei Jahren gekündigt werden, ohne dass eine Anfechtung wegen Sozialwidrigkeit möglich ist (§ 105 Abs 3 Z 2 ArbVG).

Anfechtungsberechtigte (§ 105 Abs 4 ArbVG): Der Betriebsrat kann die Kündigung anfechten, wenn er der Kündigung widersprochen hat. Der einzelne Arbeitnehmer kann seine erfolgte Kündigung anfechten, wenn

- der Betriebsrat innerhalb der Fünftagefrist keine Stellungnahme abgegeben hat,
- der Betriebsrat dem Verlangen des Arbeitnehmers nach Anfechtung der Kündigung nicht nachkommt oder
- eine vom Betriebsrat eingeleitete Kündigungsanfechtung später ohne Zustimmung des Arbeitnehmers zurückgezogen wird.

Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung ausdrücklich zugestimmt, so kann sie der Arbeitnehmer wegen Sozialwidrigkeit nicht anfechten (nur wegen eines allfälligen verpönten Motivs).

6. Besonderer Kündigungsschutz

Bei bestimmten Arbeitnehmern darf eine Kündigung nur ausgesprochen werden, wenn vorher das Arbeits- und Sozialgericht oder eine Behörde zugestimmt hat:

- Schwangere, Mütter bzw. Väter in Karenz bzw. Elternteilzeit (§ 10, 15n MSchG, § 7 VKG) - Zustimmung Gericht
- Betriebsräte, Jugendvertreter (§ 120f. ArbVG) - Zustimmung Gericht
- begünstigte Behinderte (§ 8 BEinstG) - Zustimmung Behindertenausschuss im Sozialamt
- Präsenz/Zivildienstler (§ 12 APStG) - Zustimmung Gericht

- Lehrlinge: Auflösung nur möglich in den ersten 3 Monaten (Probezeit), einvernehmlich, aus wichtigem Grund oder durch Ausbildungsübertritt (BAG)

7. Betriebsübergang

Weder der Übergeber noch der Erwerber eines Betriebs (teils) dürfen aus Anlass des Betriebsübergangs eine Kündigung aussprechen (§ 3f. AVRAG, § 879 ABGB). Übergeber bzw. Erwerber müssten nachweisen, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgte.

8. Malus (§ 5b AMPFG)

Bei Kündigung eines mindestens 50jährigen Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ist ein Malus zu entrichten, sofern das Arbeitsverhältnis bereits 10 Jahre gedauert hat. Der Malus beträgt bis zu drei Monatsgehälter (zur genauen Berechnung siehe im Internet wko.at Suchbegriff „Malus“ eingeben).

Vorsicht!

Für Einstellungen und Freisetzungen per 1. 9. 2009 und danach entfallen Bonus und Malus.

Bis dahin fällt der Malus an bei

- Kündigung durch den Arbeitgeber,
- einvernehmlicher Auflösung,
- ungerechtfertigter Entlassung,
- berechtigtem vorzeitigem Austritt.

Der Malus fällt nicht an bei

- einer Beendigung mit Wiedereinstellungszusage,
- Pensionsantritt des Arbeitnehmers,
- Arbeitnehmerkündigung,
- gerechtfertigter Entlassung,
- unberechtigtem vorzeitigem Austritt,
- Betriebsstilllegung,

- Teilbetriebsstilllegung, wenn der Arbeitnehmer nicht in einem anderen Teilbetrieb beschäftigt werden kann.

9. Sonstige Faktoren

Ansprüche bei Beendigung: Eine Beendigung kann teuer sein: Neben einer möglichen Abfertigung Alt sind offene Sonderzahlungen, Überstunden, Urlaubsansprüche, Zeitguthaben (mit 50% Zuschlag), aliquote Provisionen / Erfolgsprämien, mögliche Abschlagszahlungen, etc. auszuführen.

Kündigungstermine und -fristen sind stets zu beachten und ergeben sich bei Arbeitern meist aus dem jeweiligen Kollektivvertrag.

Zeitausgleich und Urlaubsverbrauch können auch in der Kündigungsfrist nicht einseitig angeordnet werden. Der Arbeitnehmer ist nicht einmal dann zum Urlaubskonsum verpflichtet, wenn er dienstfreigestellt ist. Der Urlaub gilt nur dann als verbraucht, wenn er die Dienstfreistellung missbraucht, etwa tatsächlich für Urlaubszwecke nutzt (OGH 16. 12. 2005, 9 ObA 144/05z).

Tipp!

Als Anreiz für die Zustimmung des Arbeitnehmers kommt weitere bezahlte Freizeit in Frage z.B. der volle Urlaub des laufenden Jahres oder eine Dienstfreistellung. Der Urlaubsverbrauch während der Kündigungsfrist sollte datumsmäßig nicht fixiert werden.

Beendigung - Vor- und Nachteile: !

- + Kostenreduktion für Arbeitgeber
- kurzfristige Beendigungskosten
- Verlust des Arbeitsplatzes für Arbeitnehmer
- Verlust von Know-how

6.2. Mitwirkung Betriebsrat

Eine Einbindung des Betriebsrats ist in der Krise wichtig. In der Unternehmenskrise hat der Betriebsrat eine Vielzahl an Informations- und Mitwirkungsrechten, mit denen er Prozesse erleichtern oder erschweren bzw. verzögern kann:

- **Informationsrechte:** Der Betriebsinhaber muss mit dem Betriebsrat vierteljährlich, auf Verlangen des Betriebsrats monatlich gemeinsam beraten. (§ 92 ArbVG). Der Betriebsinhaber muss den Betriebsrat weites über die wirtschaftliche und finanzielle Lage sowie über die voraussichtliche Entwicklung informieren (§ 108 ArbVG). Auf Verlangen ist mit dem Betriebsrat eine Beratung dazu durchzuführen und sind dem Betriebsrat die erforderlichen Unterlagen zu geben. Von Betriebsänderungen (§ 109 ArbVG; dazu siehe Abschnitt 6.1.) ist der Betriebsrat im Vorhinein zu verständigen. Einzubeziehen ist der Betriebsrat auch in Fragen der Berufsausbildung, Schulung (§ 94 ArbVG) und Personalplanung (insbesondere auch Personalabbau; § 98 ArbVG).
- **Einspruch gegen die Wirtschaftsführung** (§ 111 ArbVG): In Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitern bzw. in Unternehmen mit mehr als 400 Mitarbeitern, wenn von wirtschaftlichen Maßnahmen mehr als 200 Mitarbeiter betroffen sind, kann der Betriebsrat gegen eine Betriebsänderung oder andere wirtschaftliche, für Arbeitnehmer nachteilige Maßnahmen Einspruch erheben. Ein Einspruch gegen eine Betriebsstilllegung hat eine aufschiebende Wirkung von bis zu vier Wochen.
- **Mitwirkungsrechte:** Der Betriebsrat schließt Betriebsvereinbarungen (§ 97 ArbVG) u.a. zu Arbeitszeit, Sozialplan, Urlaubsverbrauch-Grundsätzen und vorübergehender Verkürzung/Verlängerung der Arbeitszeit ab. Er wirkt mit bei einer verschlechternden Versetzung (§ 101 ArbVG), einvernehmlichen Lösung (§ 104a ArbVG), Kündigung (§ 105 ArbVG), Kurzarbeitsbeihilfe (§ 29 AMFG) und beim Frühwarnsystem (§ 45a AMFG). Mitbestimmungsrechte haben die Vertreter des Betriebsrats im Aufsichtsrat einer Kapitalgesellschaft (§ 110 ArbVG).

7. QUALIFIZIERUNG & FÖRDERUNGEN

Beratung durch das Arbeitsmarktservice

Das Arbeitsmarktservice bietet Unternehmen eine Reihe von Leistungen. Insbesondere Qualifizierungs- und Flexibilitätsberatung sind kostenlose Maßnahmen, die für Unternehmen in der Krise sehr nützlich sein können. Die **Qualifizierungsberatung** richtet sich an Unternehmen mit bis zu 50 Arbeitnehmern und zielt darauf ab, Beschäftigung durch Personalentwicklung zu sichern. Themen sind Personalmanagement, Bildungspläne, Arbeitsorganisation, Mitarbeitermobilität, Arbeitszeitmodelle und betriebliche Gesundheitsförderung.

In der **Flexibilitätsberatung** werden Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern und ihre Mitarbeiter, die durch Umstrukturierungen, Kapazitätsschwankungen oder Personalabbau betroffen sind, unterstützt. Schwerpunkte sind wie oben Reorganisation, Arbeitszeitflexibilisierung, Mitarbeitermobilität, Qualifikation.

Qualifizierung

Bei geringer Auslastung ist an die Qualifizierung von Arbeitnehmern zu denken. In der Regel findet die Ausbildung dann während der Arbeitszeit statt und wird vom Arbeitgeber finanziert. Abhängig vom Inhalt kann aber auch anderes vereinbart werden.

Steuervorteile: Die Kosten für betriebliche Aus- und Weiterbildung sind Betriebsausgaben. Zusätzlich kann ein Bildungsfreibetrag iHv 20% der Ausgaben (§ 4 Abs 4 Z 8 EStG) oder, wenn der Bildungsfreibetrag steuerlich nicht genützt werden kann, eine Bildungsprämie (§ 108c Abs Z 6 EStG) iHv 6% der Kosten geltend gemacht werden.

Rückforderung von Ausbildungskosten: Unter folgenden Voraussetzungen können Ausbildungskosten vom Arbeitnehmer zurückgefordert werden:

- Die Rückzahlung ist schriftlich vereinbart (für die konkrete Maßnahme).
- Die Ausbildung muss bei anderen Arbeitgebern verwertbar sein, bloße Einschulungskosten sind nicht zurückzuerstatten.

- Die Rückerstattung wird nach der Dauer nach Abschluss der Ausbildung aliquotiert (maximal 5 Jahre, d.h. nach 2 Jahren können noch 3/5 zurückgefordert werden).
- Keine Rückerstattung gilt, wenn das Arbeitsverhältnis in der Probezeit, auf Initiative oder aus Verschulden des Arbeitgebers endet.
- Rückgefordert werden können nur die tatsächlichen Kosten, nicht Kosten, die von dritter Seite (z.B. Arbeitsmarktservice) ersetzt wurden.

Zur Beschäftigungssicherung fördert das Arbeitsmarktservice in vielen Formen Qualifizierungsmaßnahmen, die der Arbeitgeber finanziert. Im Rahmen der „**Qualifizierungsförderung für Beschäftigung**“ werden bei bestimmten Zielgruppen (Arbeitnehmer über 45 Jahre, Frauen, Arbeitnehmer unter 45 Jahren in Qualifizierungsverbänden) werden zwei Drittel bis drei Viertel der Ausbildungskosten übernommen, maximal aber 10.000 Euro pro Arbeitnehmer und Antrag.

Gefördert wird auch eine **Lehrausbildung** für Erwachsene, wenn deren Beschäftigungsproblem aufgrund von Qualifikationsmängeln durch eine Lehrausbildung gelöst werden kann. Die Förderung beträgt bis 755 Euro pro Monat.

Gefördert werden weiters **Qualifizierungsverbände**, das sind Netzwerke mehrerer Betriebe, mit dem Ziel, gemeinsam Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeiter zu planen und durchzuführen.

Qualifizierung Vor- und Nachteile: !

- + Know-how steigt
- + Förderungen (EU, Arbeitsmarktservice, Länder)
- + Steuer-Absetzposten
- + keine Entgeltschmälerung für Arbeitnehmer
- Kosten, wenn keine Förderung greift

Arbeitsstiftungen

In einer Arbeitsstiftung (Outplacement-Stiftung) werden arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für eine größere

Personengruppe gesetzt, die vom Personalabbau in einem oder mehreren Unternehmen einer Region betroffen ist. Maßnahmen sind u.a. Qualifizierung, Lehrausbildung, Hilfe bei Unternehmensgründung und Vermittlung. Voraussetzungen für die Einrichtung einer Arbeitsstiftung sind der Konsens von Betriebsrat und Betriebsführung (Sozialplan) und die Zustimmung des regionalen Arbeitsmarktservice.

Eine Unternehmensstiftung ist vom Unternehmen zu finanzieren - das Arbeitsmarktservice gewährt den gekündigten Arbeitnehmern Stiftungs-Arbeitslosengeld (§ 18 Abs 5 ALVG). Bei einer Regionalstiftung, die mehrere Unternehmen einer Region umfasst, zahlt das Arbeitsmarktservice bis zu 25% der Gesamtkosten (für Errichtung, laufenden Betrieb und Maßnahmen). Denkbar ist, dass im Rahmen einer Stiftung auch gekündigte Arbeitnehmer mit Wiedereinstellungszusage während der Unterbrechung qualifiziert werden.

Sonstige Förderungen

Weitere Fördermaßnahmen enthält die Förderdatenbank der Wirtschaftskammern Österreich unter www.wko.at/foerderungen.

ANLAGE 2

WKÖ-ÖGB
Gültig ab 1.2.2009

VEREINBARUNG

abgeschlossen zwischen der

.....

und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft
sowie der Gewerkschaft

über die Einführung von

KURZARBEIT und die LEISTUNG EINER KURZARBEITSUNTERSTÜTZUNG

während ihrer Dauer.

I. GELTUNGSBEREICH

Diese Vereinbarung gilt

1. räumlich: (Name und Anschrift des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin und des von Kurzarbeit betroffenen Betriebes)

Bei
Arbeitskräfte-
Überlassung -
Beschäftigter:

2. fachlich: a) für den gesamten Betrieb:
-

b) für folgende Betriebsteile - vgl Abschnitt IV Pkt 2 lit a:

3. persönlich: Für die ArbeitnehmerInnen des im räumlichen Geltungsbereich angeführten Betriebes. Lehrlinge werden nicht in die Kurzarbeit einbezogen. Mit der Ausbildung von Lehrlingen beauftragte AN dürfen nur insoweit einbezogen werden, als die Aufsicht und Qualität der Ausbildung nicht darunter leidet. Ferner werden folgende AN-Gruppen nicht in die Kurzarbeit einbezogen:

- Teilzeit beschäftigte AN mit weniger als 40 % Beschäftigungsausmaß (ggf. streichen);
- ArbeitnehmerInnen in Altersteilzeit (ggf. streichen; ob AN in ATZ aufgenommen werden ist betrieblich zu prüfen - siehe auch Abschnitt VII Pkt. 4)
- gekündigte AN (ggf streichen; die Einbeziehung in die KUA ist möglich, wenn die Kündigungsfrist nach Ende der Behaltefrist - siehe Abschnitt IV Pkt. 2 - endet)
- AN mit befristeten Verträgen (ggf streichen; Die Einbeziehung bei befristeten Verträgen die während der Laufzeit dieser Vereinbarung ablaufen, ist im Einzelfall zu prüfen).

Bei
Arbeitskräfte-
Überlassung: Für die ArbeitnehmerInnen des Überlassers, die an den oben angeführten Beschäftigerbetrieb überlassen sind.

Gesamtbeschäftigte des Betriebes (bei Arbeitskräfteüberlassung:
Der an den Beschäftiger überlassenen Arbeitskräfte):

a) Beschäftigtenstand
ArbeiterInnen: _____
davon von Kurzarbeit
betroffen: _____

Anzahl der voraussichtlichen Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum für ArbeiterInnen (Kurzarbeitsstundenkontingent = Ausfallstunden pro Woche x Anzahl der Wochen x Anzahl der betroffenen ArbeiterInnen)

b) Beschäftigtenstand Angestellte:

davon von Kurzarbeit betroffen:

Anzahl der voraussichtlichen Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum für Angestellte (Kurzarbeitsstundenkontingent = Ausfallstunden pro Woche x Anzahl der Wochen x Anzahl der betroffenen Angestellten)

4. zeitlich: Für die Dauer vom:

(bei Arbeitskräfteüberlassung: in der Regel derselbe Zeitpunkt wie für den Beschäftigterbetrieb - ggf auch rückwirkend)

bis:

(max. 6 Monate; Verlängerung möglich)

II. GELTUNGSBEGINN UND -ENDE

Innerhalb des in Punkt I Pkt 4 festgesetzten Zeitraumes kann der/die ArbeitgeberIn den Beginn der Kurzarbeit später festsetzen oder die Kurzarbeit früher beenden. Er/Sie hat dies den Partnern dieser Vereinbarung und dem Arbeitsmarktservice schriftlich unverzüglich anzuzeigen. Diese Mitteilung muss, soweit im Betrieb Betriebsratskörperschaften errichtet sind, von dem/der jeweiligen Vorsitzende/n des Betriebsrates mitgefertigt sein.

Bei Eröffnung eines Konkurs- oder Ausgleichsverfahrens bzw. wenn während einer laufenden Förderzusage der Anspruch des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin auf Kurzarbeitsbeihilfe seitens des AMS beendet wird, endet die Kurzarbeit.

III. KURZARBEITSBEGEHREN

Zum Zwecke der Erlangung der Kurzarbeitsbeihilfe hat der/die ArbeitgeberIn den Antrag auf Kurzarbeitsbeihilfe beim AMS einzubringen. Eine Kopie dieses Antrags ist an die Partner dieser Vereinbarung weiter zu leiten. Gleichzeitig hat er/sie zu erklären, dass er/sie bereit ist, im Betrieb Betriebskontrollen darüber vornehmen zu lassen, ob die in der Vereinbarung festgelegten Bedingungen eingehalten werden.

IV. KURZARBEIT

Im Interesse der Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes und um dem/der ArbeitgeberIn die Einbringung eines Antrags gemäß § 37b/37c AMSG zu ermöglichen, einigen sich die Vertragspartner über die Einführung und Einhaltung folgender Maßnahmen:

1. Kurzarbeit

- a) Die vereinbarte Kurzarbeit kann nur im Einvernehmen mit dem jeweiligen Betriebsrat und der(n) zuständigen Gewerkschaft(en) eingeführt werden. Bei Fehlen eines Betriebsrates ist das Einvernehmen mit der(n) zuständigen Gewerkschaft(en) herzustellen.
- b) Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit wird innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von (im Regelfall bis zu 13) Wochen von

_____	Arbeitsstunden	_____	Minuten, um
_____	Stunden	_____	Minuten auf
_____	Stunden	_____	Minuten
_____		_____	herabgesetzt.

Die gekürzte Normalarbeitszeit muss zwischen 10 % und 90 % der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit liegen; dies im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes. Die Herabsetzung der Arbeitszeit kann für verschiedene Gruppen von ArbeitnehmerInnen unterschiedlich festgesetzt werden. Eine Hinaufsetzung der einmal festgelegten Arbeitszeit ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zulässig. Bei Fehlen eines Betriebsrates ist das Einvernehmen mit der(n) zuständigen Gewerkschaft(en) herzustellen. Eine Herabsetzung der einmal festgelegten Arbeitszeit bedarf der Zustimmung der Partner dieser Vereinbarung.

2. Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes

a) Während der Kurzarbeit

Der/Die ArbeitgeberIn ist verpflichtet, jenen Beschäftigtenstand im Betrieb aufrecht zu erhalten, der zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes der Kurzarbeitsvereinbarung (Punkt I/4) bestanden hat (Behaltepflcht).

Anstelle des Betriebes treten folgende Betriebsteile, die organisatorisch derart getrennt sind, dass unterschiedliche Kollektivverträge zur Anwendung kommen oder die sich an verschiedenen Standorten befinden:

.....
(Zutreffendenfalls die Betriebsteile anführen!)

b) Nach der Kurzarbeit:

Im Regelfall gilt für eine Behaltepflcht nach Ende der Kurzarbeit folgendes:

Die Dauer der Behaltepflcht nach Kurzarbeit beträgt :
bis zu einer Kurzarbeitsdauer von zwei Monaten: 1 Monat,
bis zu einer Kurzarbeitsdauer von vier Monaten: 2 Monate,
bis zu einer Kurzarbeitsdauer von 12 Monaten: 3 Monate,
und bei längerer Kurzarbeitsdauer: 4 Monate

Da im Anwendungsfall besondere Verhältnisse vorliegen, wird abweichend von der oben für den Regelfall festgelegten Behaltefrist folgende Regelung getroffen

(Entfall der Behaltefrist oder abweichende Dauer):

.....
Die Behaltepflicht nach Kurzarbeit bezieht sich nur auf die ArbeitnehmerInnen, die von Kurzarbeit betroffen waren.

c) Gemeinsame Bestimmungen:

Kündigungen dürfen frühestens nach Ablauf der Behaltefrist ausgesprochen werden.

Bereits gekündigte Arbeitsverhältnisse, deren Kündigungsfristen in den Zeitraum der Kurzarbeit hineinreichen, dürfen noch ordnungsgemäß (ohne Auffüllpflicht) beendet werden. Das Gleiche gilt für befristete Arbeitsverhältnisse (Zeitablauf).

Bei Kündigung durch den/die ArbeitnehmerIn besteht für den/die ArbeitgeberIn keine Verpflichtung zur Auffüllung des Beschäftigtenstandes. Das Gleiche gilt, wenn die Voraussetzung für eine vorzeitige Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den/die ArbeitgeberIn vorliegt (§ 82 GewO bzw. § 27 AngG).

Bei einvernehmlicher Auflösung von Arbeitsverhältnissen ist der Beschäftigtenstand aufzufüllen, es sei denn, dass vorher eine Beratung des/der Arbeitnehmers/in mit dem Betriebsrat oder der Gewerkschaft bzw. Arbeiterkammer über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgt ist.

Die Kündigung von Arbeitsverhältnissen aus personenbezogenen Gründen und das Recht zum vorzeitigen Austritt ist unbenommen. In diesen Fällen ist der Beschäftigtenstand aufzufüllen.

Eine Verminderung des Beschäftigten-Standes ohne Auffüllpflicht kann nur nach vorheriger Zustimmung des zuständigen Betriebsrates - die jedoch nicht is des § 105 ArbVG zu bewerten ist - sowie des Regionalbeirates der zuständigen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice erfolgen. Bei Fehlen eines Betriebsrates tritt an dessen

Stelle die zuständige Gewerkschaft.

- d) Die Beschäftigung _____ Arbeitnehmern, die nicht von _____ Staatsbürger eines EWR-Staates sind, ist im Betrieb für den Übergang zur Kurzarbeit im Sinne des § 8 AuslBG ohne Bedeutung.
- e) Ab Beginn des Zeitraums, in dem Kurzarbeit stattfindet, bis zum Ablauf der daran anschließenden Behaltefrist ist in den von Kurzarbeit betroffenen Bereichen der Einsatz überlassener AN (Leih-AN) oder die einschlägige Beschäftigung auf Grundlage eines Werkvertrages untersagt, es sei denn, es wird darüber das Einvernehmen mit dem zuständigen Betriebsrat, bzw. bei dessen Fehlen das Einvernehmen mit der zuständigen Gewerkschaft hergestellt.

3. Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten

Die Arbeitszeit der in die Kurzarbeit einbezogenen (Anzahl) Teilzeit-Beschäftigten wird höchstens im selben Prozentaussmaß gekürzt wie die der vergleichbaren Vollzeit-Beschäftigten und zwar wie folgt:

Anzahl der Arbeitskräfte (ggf Abteilung, ...)	Vereinbarte	Verkürzung der durch-	auf (Stunden
	Normalarbeits	schnittlichen Normal-	und Stunden-
	-zeit von	arbeitszeit innerhalb	bruchteile):
	(Stunden und	eines Durchrech-	
	Stundenbruch-	nungszeitraumes von	
	teile)	... (im Regelfall bis zu	
		13) Wochen um	
	Std		Std
	Std		Std
	Std		Std

4. Kurzarbeitsunterstützung

- a) Die Kurzarbeitsunterstützung hat mindestens jene Höhe, die sich aus den zutreffenden Pauschalsätzen bzw. aus § 37b (während der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen aus § 37c AMStG) ergibt. Für die Einstufung von Teilzeit-Beschäftigten in die Pauschalsätze ist deren Entgelt auf

Vollzeit umzurechnen. Bei AN in Altersteilzeit ist die Umrechnung ohne den Lohnausgleich durchzuführen (vgl Abschnitt VII Pkt 4).

- b) Die Kurzarbeitsunterstützung gebührt für Arbeitsausfälle an Arbeitstagen.

V. QUALIFIZIERUNGSKURZARBEIT

Von den angeführten Kurzarbeits-Gesamtstunden wird nachstehende Stundenanzahl für Qualifizierungsmaßnahmen (§ 37c AMSG) verwendet. Es handelt sich dabei um allgemeine Qualifizierungsmaßnahmen iSd Pkt 6.4.3.2. der Bundes-RL KUA des AMS. Kommen Qualifizierungsmaßnahmen nicht zu Stande bzw nehmen vorgesehene AN daran nicht teil, liegt KUA iSd § 37b AMSG (im zweiten Fall für die Zeit der Nicht-Teilnahme) vor.

AN sind zur Teilnahme an den geplanten Qualifizierungsmaßnahmen nur verpflichtet, wenn die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme vereinbart wurde. Die Qualifizierungsmaßnahmen finden ausschließlich während jener Zeiten statt, in welchen der/die AN zur Arbeitsleistung verpflichtet wäre, wenn keine Kurzarbeitsvereinbarung in Geltung stünde (entfallende Arbeitszeiten). Der Abschluss von Vereinbarungen über den Rückersatz von Ausbildungskosten (§ 2d AVRAG) ist für die Qualifizierungsmaßnahmen ausgeschlossen.

Soweit externe Ausbildungseinrichtungen bzw TrainerInnen Qualifizierungsmaßnahmen durchführen, sind sie in Betrieben mit Betriebsrat im Einvernehmen mit dem zuständigen Betriebsrat (ggf Betriebsausschuss) auszuwählen; sonst von dem/der ArbeitgeberIn.

Geplante Maßnahmen:

Art des Kurses	Genauere Beschreibung in Beilage	Durchführung intern/extern	Anzahl der teilnehmenden AN	Anzahl der Kursstunden (mind. 16)	Gesamtstunden an Qualif.-KUA (AN x Kursstunden)

Summe:.....

VI. SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE

Während der Dauer des Bezuges der Kurzarbeitsunterstützung sind die Beiträge zur Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit zu leisten. Durch Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass die Differenz zwischen dem in der Kurzarbeitsunterstützung enthaltenen ArbeitnehmerInnenanteil an Sozialversicherungsbeiträgen und der vollen letzten Beitragsgrundlage von dem/der ArbeitgeberIn übernommen wird. Die Höhe dieser Differenz kann auch in Form eines Pauschales geregelt werden.

VII. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Im Bereich des nach Maßgabe dieser Vereinbarung erfassten Betriebes bzw Betriebsteiles finden die Bestimmungen des § 1155 ABGB (Aufrechterhaltung des Entgeltanspruches) in Verbindung mit den einschlägigen kollektivvertraglichen Bestimmungen, soweit der Ausfall von Arbeitsstunden durch Kurzarbeit bedingt ist, keine Anwendung.

2. Die sonstigen Bestimmungen des einschlägigen Kollektivvertrages werden durch die Vereinbarung nicht berührt. Ebenso bleiben allfällige kollektivvertragliche Bestimmungen über Kurzarbeit und deren sozialrechtliche Auswirkungen voll aufrecht.
3. Für die Bemessung des Urlaubsentgeltes (und ggf. der Urlaubersatzleistung) ist die ungekürzte tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit zu Grunde zu legen.

Bei Berechnung des Entgeltes nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) bzw. des Krankengeldzuschusses entsprechend den einschlägigen Kollektivvertragsbestimmungen und des § 8 AngG ist das gebührende Entgelt nach dem Ausfallprinzip zu berechnen. Gleiches gilt für einen allfälligen Anspruch auf Kündigungsentschädigung.

Fällt in das der Abfertigungsberechnung zu Grunde liegende Monatsentgelt/Wochenentgelt (ggf. Jahresdurchschnitt) Kurzarbeit, ist jenes Entgelt heranzuziehen, das gebührt hätte, wenn keine Kurzarbeit vereinbart worden wäre.

Dieser Grundsatz gilt auch für die Bemessung von Sonderzahlungen.

Die Beiträge zur „Abfertigung neu“ sind gem § 6 Abs 4 BMSVG auf Grundlage der Arbeitszeit vor deren Herabsetzung zu bezahlen.

4. Bei AN in Altersteilzeit darf nur das auf das vereinbarte Beschäftigungsausmaß entfallende Entgelt, nicht aber der Lohnausgleich vermindert werden. Bei geblockter oder ungleich verteilter Arbeitszeit werden trotz der Kurzarbeit ebensoviele Zeitguthaben (für die Freizeitphase) erworben, wie ohne Kurzarbeit angefallen wären.
5. Für den Anspruchserwerb und das Ausmaß des Zusatzurlaubes nach dem NSchG werden Zeiten der Kurzarbeit so behandelt, als wäre keine Kurzarbeit vereinbart worden.

VIII. INFORMATIONSPFLICHT

Vor Beginn der Kurzarbeit, spätestens jedoch mit der Vorlage dieser Vereinbarung zur Unterfertigung, ist von dem/der ArbeitgeberIn eine schriftliche, wirtschaftliche Begründung über die Notwendigkeit der Kurzarbeit jeder zuständigen Gewerkschaft zu übermitteln.

Nach Beendigung der Kurzarbeit ist vom Betrieb eine schriftliche Information über die tatsächliche Inanspruchnahme bzw. Ausschöpfung der Kurzarbeit an die jeweils zuständige Gewerkschaft zu übermitteln. Die Information hat jedenfalls die in Abschnitt I Pkt 1-4 dieser Vereinbarung genannten Punkte zu enthalten. Im Falle der Nichtdurchführung der geplanten Kurzarbeit ist eine Leermeldung zu erstatten. Eine Kopie ist der/den zuständigen Betriebsratskörperschaft/en zuzustellen.

IX. ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG

Bei Abschluss dieser Vereinbarung für überlassene Arbeitskräfte gilt zusätzlich:

Der/Die BeschäftigteIn hat gleichfalls zu erklären, dass er/sie bereit ist, im Betrieb Betriebskontrollen darüber vornehmen zu lassen, ob die in der Vereinbarung festgelegten Bedingungen eingehalten werden.

Der/Die ÜberlasserIn (AG) ist verpflichtet, jenen Beschäftigtenstand aufrecht zu erhalten, der zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes der Kurzarbeitsvereinbarung an den Beschäftigterbetrieb (I/1) überlassen war (Behaltepflcht).

(Ggf ganzen Absatz oder eine der beiden Varianten streichen!)

Der/Die BeschäftigteIn verpflichtet sich:

- Für die Dauer der Kurzarbeit (ggf. streichen),
- sowie für die Dauer der ggf anschließenden Behaltepflcht danach (ggf. streichen),

die überlassenen Arbeitskräfte im gleichen zeitlichen Ausmaß zu beschäftigen, wie vergleichbare Stammarbeitskräfte.

Eine Kombination von Kurzarbeit und anderweitiger Überlassung ist im selben Zeitraum nicht möglich, d.h., dass alle an den/die Beschäftigten überlassenen ArbeitnehmerInnen, für die Kurzarbeit vereinbart wurde, keinesfalls in anderen Beschäftigterbetrieben (auch nicht stundenweise) beschäftigt werden dürfen.

Bei einvernehmlicher Auflösung von Arbeitsverhältnissen ist der Beschäftigtenstand aufzufüllen, es sei denn, dass vorher eine Beratung des/der Arbeitnehmers/in mit dem/der zuständigen Betriebsratsvorsitzenden des Überlassers oder der Gewerkschaft über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgt ist.

Firma

Für den Arbeiter-BR:

Für die
Betriebsleitung:

Für den Angestellten-BR:

Bei Arbeitskräfteüberlassung:

Beschäftigterbetrieb (hinsichtlich der Arbeitszeit, ggf der Qualifizierungsmaßnahme/n sowie jedenfalls Abschnitt IX):

Für den Arbeiter-BR:

Für die
Betriebsleitung:

Für den Angestellten-BR:

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft**

Der/Die
Bundesvorsitzende:

Der/Die
BundessekretärIn:

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft**

Der/Die Vorsitzende:

Der/Die Geschäfts-
bereichsleiterIn:

Der /Die Wirtschafts-
bereichsvorsitzende:

Der/Die Wirtschafts-
bereichssekretärIn:

Wirtschaftskammer

Fachverband/Fachgruppe (Innung, Gremium)

Der Obmann/Die Obfrau:

Der/Die
GeschäftsführerIn:

_____, am _____

Beilage: Wirtschaftliche Begründung

ANLAGE 3

Zwischen der

Firma
(im Folgenden Arbeitgeber genannt)

und

Herrn/Frau
(im Folgenden Arbeitnehmer genannt)

wird folgende

BILDUNGSKARENZ

vereinbart:

1. Festgehalten wird, dass der Arbeitnehmer seit
beim Arbeitgeber beschäftigt ist.
2. Es wird eine Bildungskarenz in der Dauer von
..... (mindestens 3 Monate und höchstens
1 Jahr) vereinbart. Die Bildungskarenz beginnt am
..... und endet am Während der
Dauer der Bildungskarenz entfällt der Anspruch des
Arbeitnehmers auf das Entgelt.

⇒ Der Betriebsrat wurde auf Verlangen des Arbeitnehmers
beigezogen.
⇒ Das Beiziehen des Betriebsrates wurde vom Arbeitnehmer
nicht verlangt.
3. Die Bildungskarenz wird für folgende Weiterbildungsmaßnahme
in Anspruch genommen:
.....
.....
.....
4. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber bei
Rückkehr aus der Bildungskarenz entsprechende Nachweise

ANLAGE 4

Änderungskündigung

Sehr geehrter Herr.....

Sie haben uns mitgeteilt, dass Sie mit den betriebsorganisatorisch bedingten Änderungen Ihres Arbeitsvertrages nicht einverstanden sind. Wir sehen uns daher bedauerlicherweise veranlasst, das bestehende Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zum nächsten Kündigungstermin, das ist der, aufzukündigen. Das Arbeitsverhältnis endet somit am20.....

Diese Kündigung wird rechtsunwirksam, wenn Sie uns bis zum mitteilen, dass Sie mit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu nachstehenden geänderten Bedingungen einverstanden sind.

-
-

Die übrigen Bestimmungen des Dienstvertrags bleiben unverändert aufrecht.

Firma.....

Ich erkläre mich mit der Weiterbeschäftigung zu den oben genannten Bedingungen einverstanden.

.....
Unterschrift

ANLAGE 5

Zwischen der

Firma
(im Folgenden Arbeitgeber genannt)

und

Herrn/Frau
(im Folgenden Arbeitnehmer genannt)

wird folgende

WIEDEREINSTELLUNGSVEREINBARUNG

getroffen:

1. Das zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer bestehende Arbeitsverhältnis endet am durch einvernehmliche Auflösung.

⇒ Offener Zeitausgleich wird in der Zeit von bis verbraucht.

⇒ Urlaub wird in der Zeit von bis verbraucht.
2. Die aus dieser einvernehmlichen Auflösung resultierenden Endabrechnungsansprüche richten sich nach den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen, soweit im Folgenden nichts anderes vereinbart ist.
3. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird der Wiedereintritt am vereinbart. Die Anrechnung von Vordienstzeiten richtet sich nach den jeweiligen gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Bestimmungen.
4. Hinsichtlich der Abfertigung (Alt) gilt:

9. CHECKLISTE DER PERSONALMAßNAHMEN

Beratung & Qualifizierung

- Qualifizierungsberatung für Unternehmen mit bis zu 50 Arbeitnehmern
- Flexibilitätsberatung für Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern
- Qualifizierung (Rückzahlungsvereinbarung)
- Qualifizierung für Beschäftigung - Förderung
- Förderung der Lehrausbildung von Erwachsenen

Urlaub & Arbeitszeit

- Abbau von Zeit- und Urlaubsguthaben
- Urlaubsvorgriff
- Vermeiden von Überstunden und Mehrarbeit
- Widerruf von Überstundenpauschalen
- Verteilung der Arbeitszeit: Durchrechnung, Bandbreitenmodell, Gleitzeit, Schichtarbeit

Teilzeit & Kurzarbeit

- Vereinbarung von Teilzeit (befristet oder dauerhaft)
- Altersteilzeit
- Elternteilzeit
- Kurzarbeit

Entgelt: einseitige Gestaltung, Widerruf & Änderung von Vereinbarungen

- Gestaltung, Widerruf oder Einstellung von Leistungen (befristet oder dauerhaft)
- Aussetzung, Einschränkung oder Einstellung von Pensionsleistungen / -beiträgen
- Gestaltung bei Lohnerhöhungen
- Aufsaugungsklausel
- Änderung von Vereinbarungen
- Verstärkung der Leistungskomponente

- Änderungskündigung
- Versetzung

Karenz & Beendigung mit Wiedereinstellungszusage

- unbezahlter Urlaub, Karenz
- Bildungskarenz
- Beendigung mit Wiedereinstellungszusage
- rollierende Beendigung mit Wiedereinstellungszusage

Beendigung & Betriebsrat

Personalabbau ohne Beendigung

- Aufnahmestopp
- Abbau Leiharbeit

Beendigung

- Information des Betriebsrats bei Betriebsänderung
- Verständigung des Arbeitsmarktservice (Frühwarnsystem)
- Verständigung des Betriebsrats vor konkreter Kündigung
- Sozialplan (§ 109 ArbVG)
- Allgemeiner Kündigungsschutz in Betrieben mit 5 oder mehr Arbeitnehmern
- besonderer Kündigungsschutz
- keine Kündigung aus Anlass des Betriebsübergangs
- Ansprüche bei Beendigung, Abfertigung Alt
- Malus

Betriebsrat

- Informations- und Beratungsrechte des Betriebsrats
- Einspruch gegen die Wirtschaftsführung
- Mitwirkungsrechte

10. ANSPRECHSTELLEN & INTERNET-ADRESSEN

Ansprechstellen Wirtschaftskammern

Wirtschaftskammer Österreich

Wiedner Hauptstraße 63

1045 Wien

T +43 (0)5 90 900

F +43 (0)5 90 900-250

E callcenter@wko.at

I <http://wko.at>

Wirtschaftskammer Burgenland

Robert-Graf-Platz 1

7000 Eisenstadt

T +43 (0)5 909 07

E wkbgl@wkbgl.at

I <http://wko.at/bgl>

Wirtschaftskammer Kärnten

Europaplatz 1

9021 Klagenfurt

T +43 (0)5 909 04

F +43(0)5 909 04-804

E wirtschaftskammer@wkk.or.at

I <http://wko.at/ktn>

Wirtschaftskammer Niederösterreich

Landsbergerstraße 1

3100 St.Pölten

T +43 (0)2742/851-0

F +43 (0)2742/851-15900

E wknoe@wknoe.at

I <http://wko.at/noe>

Wirtschaftskammer Oberösterreich

Hessenplatz 3

4020 Linz

T +43 (0)5 909 09

F +43 (0)5 909 09-2800

E wirtschaftskammer@wkoee.at

I <http://wko.at/ooe>

Wirtschaftskammer Salzburg

Julius Raab-Platz 1

5027 Salzburg

T +43 (0)662/88 88

F +43 (0)662/88 88-188

E wirtschaftskammer@wks.at

I <http://wko.at/sbg>

Wirtschaftskammer Steiermark

Körblergasse 111-113

8021 Graz

T +43 (0)316/601

F +43 (0)316/601-361

E office@wkstmk.at

I <http://wko.at/stmk>

Wirtschaftskammer Tirol

Meinhardstraße 14

6020 Innsbruck

T +43 (0)5 90 905

F +43 (0)5 90 905-1467

E office@wktirol.at

I <http://wko.at/tirol>

Wirtschaftskammer Vorarlberg

Wichnergasse 9

6800 Feldkirch

T +43 (0) 5522/305

F +43 (0) 5522/305-100

E praesidium@wkv.at

I <http://wko.at/vlbg>

Wirtschaftskammer Wien

Stubenring 8-10

1010 Wien

T +43 (0)1/514 50

F +43(0)1/513 77 87

E postbox@wkw.at

I <http://wko.at/wien>

Internetadressen:

Wirtschaftskammer

<http://wko.at> - Arbeit und Soziales

<http://wko.at/kollektivvertrag>

Zusätzliche arbeitsrechtliche Vorlagen und Muster - auch zu anderen arbeitszeitrechtlichen Themen - finden Sie unter

<http://wko.at/muster>

Förderungen unter:

<http://wko.at/foerderungen>

Arbeitsmarktservice

www.ams.or.at

Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice

www.ams.or.at/sfa/sfags.html

WEITERE INTERESSANTE PUBLIKATIONEN

Bestellen Sie bei der Service-GmbH der WKÖ:
T: 05 90 900 5050 | F: 05 90 900 236 | E: mservice@wko.at

Taskmanagement	€ 22,50
SMEs go Global!	€ 34,50
Unternehmensgesetzbuch	€ 19,50
Steuerleitfaden für Kunstförderung	€ 8,00
Sponsoringleitfaden für KMUs	€ 12,00
Konfliktmanagement & Mediation in Unternehmen	€ 5,50
Leitfaden für Versicherungsagenten	€ 12,50
Handelsvertreterrecht & Vertragshändlerrecht	€ 16,50
Die Elektroaltgeräteverordnung	€ 17,50
REACH	€ 55,00
So gestalten Sie Ihren Webauftritt gesetzeskonform	€ 8,00
Geschäftsraum Miete - Unternehmens Pacht	€ 19,00
Das Arbeitszeitpaket - Neuauflage 2008	€ 8,00
Allgemeine Geschäftsbedingungen	€ 12,00
Das Vergaberecht in Österreich	€ 30,00
Mitentscheidungsverfahren	€ 10,00
Marketing in aller Welt	€ 34,00
Das neue Bilanzbuchhaltungsgesetz	€ 22,00

RECHTSTIPPS FÜR KLEINBETRIEBE

Rechtstipps für Kleinbetriebe, der Klassiker in der 14. Auflage, bietet wieder eine Übersicht und Zusammenfassung von Erleichterungen, Ausnahmen, Bagatellregelungen, Befreiungen und Begrenzungen für Kleinunternehmen. Klaus Vögl stellt die Randbereiche des Arbeits- und Werkvertragsrechtes mit Auswirkungen im steuerlichen, gewerberechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Bereich sowie andere Hilfestellungen für Klein- und Saisonbetriebe umfassend und praxisnah dar.

Preis: € 24,- / € 30,- für Mitgl./Nichtmitgl. inkl. MwSt. zzgl. Porto/Versand

RECHTSTIPPS FÜR EVENTS

Veranstaltungen bewegen sich in einem sensiblen Umfeld von Veranstaltern, Veranstaltungsorganisatoren, Subunternehmen und bei der Veranstaltung Beschäftigten, Teilnehmern = Akteuren und Publikum, Anrainern und Behörden. Dieses Geflecht könnte ohne einen rechtlichen Rahmen nicht funktionieren. Dieses Buch versucht daher, Ihnen einen kurzgefassten und dennoch umfassenden Überblick über diese Vorschriften, die sich auf Veranstaltungen beziehen, zu geben.

Preis: € 24,- / € 30,- für Mitgl./Nichtmitgl. inkl. MwSt. zzgl. Porto/Versand

DAS NEUE BILANZBUCHHALTUNGSGESETZ

Bilanzbuchhaltung - eine faszinierende Tätigkeit Mit dem neuen Bilanzbuchhaltungsgesetz ist es gelungen, die bisher getrennten Berufe des selbständigen und des gewerblichen Buchhalters zu vereinigen. Geschaffen wurde ein moderner Dienstleistungsberuf, der auf die Bedürfnisse des Marktes und die speziellen Anforderungen der Unternehmen zugeschnitten ist.

Sie erhalten in übersichtlicher und verständlicher Form einen Überblick über Neuerungen, Anwendungsbereiche, Berechtigungsumfang, Voraussetzungen, Befähigungsnachweis und Erwerb der Berechtigung zum selbständigen Bilanzbuchhalter.

Preis für Mitglieder der WKO: € 22,- inkl. Mwst.*, für Nichtmitglieder: € 28,- inkl. MwSt. zzgl. Porto/Versand

INTERKULTURELLES MARKETING IN ALLER WELT

Grundstein für den Exporterfolg österreichischer Unternehmen ist Interkulturelles Marketing - also die feine und punktgenaue Abstimmung des Marketing-Mixes auf die jeweiligen regionalen Erfordernisse und Gegebenheiten.

Das vorliegende Fachbuch stellt erstmals die gängigen Theorien den Erfolgsbeispielen in der Praxis gegenüber und zeigt anhand von 21 ausführlichen Fallstudien aus österreichischen Unternehmen, wie die Theorie erfolgreich im Alltag angewandt wird. ISBN: 987-3-902110-66-4

Preis: € 34,- inkl. MwSt. zzgl. Porto/Versand

MITENTSCHEIDUNGSVERFAHREN

Dieser Leitfaden erklärt auf anschauliche Weise das Zusammenspiel der EU-Institutionen im Verfahren der Mitentscheidung, dem wichtigsten Rechtsetzungsverfahren in der Europäischen Union. Er führt die Leser durch die einzelnen Etappen des Verfahrens vom Kommissionsvorschlag bis zur Veröffentlichung im Amtsblatt - ein kompakter Wegweiser durch Recht und Praxis der europäischen Gesetzgebung. Preis: € 10,- / € 15,- für Mitgl./Nichtmitgl. inkl. MwSt. zzgl. Porto/Versand

DAS VERGABERECHT IN ÖSTERREICH

Kurzkomentar & Gesetzestext

Die österreichischen Vergabepraktiker haben 18 Monate lang Erfahrungen mit dem Bundesvergabegesetz 2006 gesammelt und Verbesserungspotential festgestellt. Der österreichische Gesetzgeber hat die Gelegenheit wahrgenommen eine Novelle 2007 zum BVergG 2006 zu beschließen, die sowohl inhaltliche als auch legistische Neuerungen, darunter zahlreiche Verbesserungen, beinhaltet. Preis: € 30,00/€ 40,00 für Mitgl./Nichtmitgl. inkl. MwSt. zzgl. Porto/Versand

SMEs go GLOBAL!

Allen noch nicht Exporteuren, die sich mit grundlegenden Fragen beschäftigen, ob regionale Expansion über den Level einer Chance hinausgeht und eine Dimension der strategischen Notwendigkeit erreicht, hilft SMEs go Global bei der Analyse ihrer eigenen Situation, zeigt Wege für das richtige Verhalten auf und vergißt auch nicht auf Gefahren und Chancen bei der Planung und Ausführung von Globalisierungsprojekten hinzuweisen. Englisch

Sonderpreis: € 19,25/ € 17,25 für Mitgl./Nichtmitgl. inkl. MwSt. zzgl. Porto/Versand (statt: € 34,50/€ 38,50)

GESCHÄFTSRAUM - MIETE

UNTERNEHMENS - PACHT

Muster für die Praxis

Die Broschüre unterscheidet bei den Mustermietverträgen einerseits zwischen Haupt- und Untermietverträgen, andererseits, ob diese Mietverträge dem Mietrechtgesetz (MRG) zur Gänze, teilweise oder gar nicht unterliegen.

Wesentliches Ziel ist eine möglichst ausgewogene Vertragsgestaltung zu Gunsten beider Vertragspartner.

Die einzelnen Vertragsmuster basieren auf der derzeit geltenden Gesetzeslage und berücksichtigen den aktuellen Stand der Rechtsprechung.

Preis für: Mitglieder: € 19,- inkl. MwSt.; Nichtmitglieder: € 25,- inkl. MwSt. zzgl. Porto/Versand

