



Sonderinformation zum Coronavirus (Covid-19)

WKO-Info – neueste Änderungen

April 2020 – Stand 22.4.2020 11:00

Die Wirtschaftskammer (WKO) hat ihren Fragen-Antwort-Katalog (FAQ) zur Corona-Kurzarbeit wieder überarbeitet.

Dabei wurden Ergänzungen aufgenommen, welche die Kurzarbeit aus Arbeitgebersicht wesentlich unflexibler erscheinen lassen als bisher angenommen. Zudem wurden auch die Kontrollen, insbesondere die Arbeitszeitaufzeichnungen betreffend, massiv verschärft.

Änderungen im FAQ

Im Rahmen des Fragen- und Antworten-Katalogs (FAQ) auf der Homepage der WKO wurde zum einen eine Klarstellung zu der Frage getroffen, ob denn ein Betrieb die vereinbarte Arbeitsleistung während der Kurzarbeit einfach erhöhen darf.

Bislang war es nämlich gängige Meinung, dass es zweckmäßig sei, im Zweifelsfalle zunächst eine höhere Ausfallsquote zu vereinbaren, zumal eine tatsächliche Mehrleistung während der Kurzarbeit ja grundsätzlich zulässig ist.

In den FAQ der WKO wurde nunmehr eine Einschränkung vorgenommen, dass eine Erhöhung der Arbeitsleistung nicht so einfach einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden könne. Vielmehr müsse in Betrieben mit Betriebsrat bei diesem eine Zustimmung über die Änderung der Arbeitszeit eingeholt werden, bei Betrieben ohne Betriebsrat hingegen eine Zustimmung seitens der betreffenden Mitarbeiter (siehe dazu schon unsere damalige Empfehlung zur Bestätigung der Arbeitsbereitschaft durch den Dienstnehmer in unserer „Sonderinformation Kurzarbeit – Arbeitsaufzeichnungen April 2020 – Stand 5.4.2020“).

Weiters muss die Änderung der Arbeitszeit spätestens fünf Tage vor der beabsichtigten Änderung den Sozialpartnern gemeldet werden.

Es kann daher nicht – wie bisher angenommen – einfach „mehr gearbeitet“ werden, ohne dies vorher zu melden. Damit wird die Flexibilität der Kurzarbeit

doch wesentlich stärker eingeschränkt als bisher angenommen.

Mitarbeiter sind grundsätzlich nur zu jener Arbeitsleistung verpflichtet, die auch in der Sozialpartner-Vereinbarung vereinbart wurde. Für eine darüber hinausgehende Arbeitsleistung müssen die von einer solchen Änderung betroffenen Arbeitnehmer bzw. der ihre Interessen vertretende Betriebsrat zustimmen.

Die betreffenden Arbeitnehmer dürfen jedoch eine geplante Arbeitszeitänderung nicht leichtfertig ablehnen, zumal auch sie einer Treuepflicht gegenüber ihrem Arbeitgeber unterliegen. Und auch Betriebsräte müssen die Geschäftsbedürfnisse genauso berücksichtigen wie die Bedürfnisse der Mitarbeiter.

Inwiefern eine Nichtmeldung der geänderten Arbeitszeit an die Sozialpartner negative Konsequenzen nach sich zieht, kann derzeit nicht wirklich beurteilt werden bzw geht auch aus den FAQs nicht hervor. Es ist jedenfalls empfehlenswert, sich an die oa Vorgaben zu halten, um nachträgliche Probleme bestmöglich zu vermeiden.

Hier die Information der WKO im Detail

(Stand 22.4.2020 11:00 Uhr):

1. Muss ich dem AMS melden, wenn ich mein Geschäft aufsperrte und wieder Mitarbeiter beschäftige?

Wenn Geschäfte aufsperrten, deren Mitarbeiter in Kurzarbeit sind, braucht es keine Verständigung des AMS, solange die Arbeitsauslastung der kurzarbeitenden Mitarbeiter im gesamten Kurzarbeitszeitraum nicht über 90% steigt. Es genügt, mit der nächsten Monatsabrechnung einfach weniger Ausfallstunden zu verrechnen.

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

Nein.

Mitglied von



PrimeGlobal

An Association of
Independent Accounting Firms

- Partner der Treuhand-Union



Qualitätsmanagement zertifiziert gem. EN ISO 9001:2008

Aktuelle steuerliche Hinweise und nähere Informationen finden Sie auch auf unserer Webseite www.lehner.org



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

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

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

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

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

Meldungen bitte an

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

sowie je Unternehmenssitz an

Wien: lt. Kontaktübersicht und Sparte auf wko.at
Niederösterreich: meldung-kurzarbeit@wknoe.at

Burgenland: kurzarbeit@wkbgl.d.at
Oberösterreich: kurzarbeit@wkoee.at
Steiermark: iws@wkstmk.at
Salzburg: kurzarbeit@wks.at
Kärnten: wirtschaftskammer@wkk.or.at
Tirol: kurzarbeit@wktirol.at
Vorarlberg: kurzarbeit@wkv.at

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

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

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

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

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

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

Diese Klienten-Information wird ausschließlich für Klienten unserer Gesellschaft und für jene von WP/StB Mag. Bernhard Lehner, aber auch für unsere Geschäftspartner erstellt und diesen Adressaten kostenlos übermittelt. Die fachliche Information ist der Verständlichkeit halber kurzgehalten und kann daher eine individuelle Beratung nicht vollständig ersetzen. Sie dient vielmehr der Vertiefung der Zusammenarbeit. Anregungen betreffend Form und Inhalt nehmen wir jederzeit gerne entgegen.

Sollten Sie diese Information statt in gedruckter Form in elektronischer Form wünschen oder bereits elektronisch erhalten und eine weitere Zusendung nicht mehr wünschen, bitten wir um Ihre Mitteilung. Wir garantieren die jederzeitige, kostenfreie Beendigung der Zusendung. Herausgeber: Lehner & Partner Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft mbH, A-2500 Baden, Wiener Straße 89, Tel. 02252 43335, Fax 02252 42919, office@lehner.org, LG Wr.Neustadt FN 113262 m