



Formatiert: Schriftart: Trebuchet MS, 11 pt

Merkblatt Nr. 6/2008
Stand Mai 2009

Kurzarbeit im Beschäftigterbetrieb

Formatiert: Schriftart: Trebuchet MS, 11 pt

UPDATE: Änderung der Voraussetzungen zur Kurzarbeit durch das Beschäftigungsförderungsgesetz 2009 und neuerliche Änderung der Kurzarbeitsrichtlinie!

NEU ua: besondere Berücksichtigung der Arbeitskräfteüberlasser, Kurzarbeit mit Qualifizierungsmaßnahmen und Änderung des möglichen Kurzarbeitsausmaßes

Formatiert: Schriftart: Trebuchet MS, 11 pt

1. Allgemeines zur Kurzarbeit

Formatiert: Schriftart: Trebuchet MS, 11 pt

Definition:

Kurzarbeit ist die vorübergehende Herabsetzung der Normalarbeitszeit (zB von 40 auf 32 h/Woche) wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten und zur Vermeidung der Kündigung von Arbeitnehmern.

Ausnahmen:

Lehrlinge dürfen nicht in die Kurzarbeit einbezogen werden.

Grundsätzlich gibt es zwei Varianten der Einführung von Kurzarbeit: jene mit Entgeltkürzung und jene ohne Entgeltkürzung.

1.1. Kurzarbeit ohne Entgeltkürzung:

Formatiert: Schriftart: Trebuchet MS, 11 pt

Die Vereinbarung von Kurzarbeit ohne Entgeltkürzung (und ohne Inanspruchnahme einer Beihilfe) kann durch eine freie Betriebsvereinbarung (oder einzelvertraglich) erfolgen.

Der Arbeitnehmer hat kein allgemeines Recht auf tatsächliche Leistungserbringung. Ausgenommen davon sind Fälle, wo der Gesetzgeber ausdrücklich ein Recht auf Beschäftigung normiert hat, wie etwa bei Lehrlingen oder Künstlern.

Aufgrund der mangelnden praktischen Relevanz wird diese Variante nicht weiter geprüft.

1.2. Kurzarbeit mit Entgeltkürzung:

Formatiert: Schriftart: Trebuchet MS, 11 pt

Hier wird für die Dauer der Kurzarbeit das Entgelt der betroffenen Arbeitnehmer im selben Ausmaß herabgesetzt wie die Arbeitszeit.

Die Kurzarbeit unter Inanspruchnahme einer Beihilfe kann nunmehr dazu genutzt werden, Qualifizierungsmaßnahmen bei den betroffenen Arbeitnehmern durchzuführen (Näheres dazu unten).

1.2.1. Einzelvertraglich

Mit jedem einzelnen betroffenen Arbeitnehmer muss eine gesonderte Einzelvereinbarung über die Kurzarbeit abgeschlossen werden.

Achtung:

Es gibt kollektivvertragliche Regelungen über Arbeitszeitverkürzung und über fortzuzahlendes Entgelt bei Wechsel des Ausmaßes der Arbeitszeit (zB KV für Angestellte der Papierindustrie).

Eine einseitige Änderung des Ausmaßes der Arbeitszeit ist aber nicht möglich. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können an Stelle einer Vollzeitbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung schriftlich vereinbaren. Der Arbeitnehmer erhält für seine Einkommenseinbußen aufgrund der Teilzeitbeschäftigung jedoch keine Beihilfe durch das AMS.

Formatiert: Schriftart: Trebuchet MS,
11 pt

1.2.2. Betriebsvereinbarung

Besteht ein Betriebsrat ist die einseitige Anordnung der Kurzarbeit oder die Regelung durch Betriebsvereinbarung mit Entgeltkürzung nur dann möglich, wenn der Kollektivvertrag eine ausdrückliche Ermächtigung dazu enthält.

Achtung:

Gibt es im Kollektivvertrag **keine Ermächtigung** zur Vereinbarung von Kurzarbeit ist die Betriebsvereinbarung von **Kurzarbeit mit Entgeltkürzung nicht möglich**. Wird trotzdem eine solche Betriebsvereinbarung geschlossen, so ist diese unwirksam.¹

In der Praxis wird zur Einführung der Kurzarbeit aber fast immer der Abschluss einer so genannten Sozialpartnervereinbarung zwischen den Kollektivvertragspartnern (dazu unten) einhergehen, die den Kollektivvertrag entsprechend ergänzt.

Eine (rechtmäßige) Betriebsvereinbarung über Kurzarbeit gehört zu den fakultativen Betriebsvereinbarungen. Fakultative Betriebsvereinbarungen kommen ausschließlich durch Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zustande. Die Anrufung einer Schlichtungsstelle oder die Zwangsschlichtung ist nicht vorgesehen. Von den notwendigen Betriebsvereinbarungen mit Zwangsschlichtung und den erzwingbaren Betriebsvereinbarungen unterscheiden sich die fakultativen Betriebsvereinbarungen daher dadurch, dass die Einführung der entsprechenden Maßnahmen im Falle der Nichteinigung von Betriebsinhaber und Betriebsrat nicht möglich ist. Als Ausweg verbleibt dem Arbeitgeber die Einigung mit den einzelnen Arbeitnehmern.

Beispiel:

In den Kollektivverträgen ist zur Ermächtigung der Vereinbarung von Kurzarbeit oft folgende (oder eine ähnliche) Bestimmung zu finden:

„Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann nur einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat herabgesetzt werden; in Betrieben mit weniger als 5 Arbeitnehmern ist das

Formatiert: Schriftart: Trebuchet MS,
11 pt

Formatiert: Schriftart: Trebuchet MS,
11 pt

Formatiert: Schriftart: Trebuchet MS,
11 pt

¹ Preiss in Cerny/Gahleitner/Preiss/Schneller, Arbeitsverfassungsrecht³, 211.

Einvernehmen zwischen den Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber erforderlich. Eine derartige Vereinbarung bedarf der Zustimmung der Kollektivvertragspartner, sofern Beihilfen nach dem AMFG beantragt werden.“ (KV für Arbeiter im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe)



1.2.3. Kurzarbeitsunterstützung und Kurzarbeitsbeihilfe

Formatiert: Schriftart: Trebuchet MS, 11 pt

In der Praxis wird die Zustimmung der Arbeitnehmer bzw des Betriebsrats zur Einführung von Kurzarbeit davon abhängen, ob der Arbeitgeber eine Abgeltung für den durch die Kurzarbeit erlittenen Verdienstausschlag bezahlt - die **Kurzarbeitsunterstützung**. Bezahlte der Arbeitgeber eine Kurzarbeitsunterstützung kann er für diese eine Beihilfe aus den Mitteln der Arbeitsmarktförderung beantragen - die **Kurzarbeitsbeihilfe**.

1.2.3.1. Voraussetzungen

Formatiert: Schriftart: Trebuchet MS, 11 pt

Um eine Kurzarbeitsbeihilfe des AMS zu erhalten, die einen Teil der Lohneinbußen durch Kurzarbeit kompensiert, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein (§ 37b AMFG):

- Zwischen den Kollektivvertragspartnern des betroffenen Wirtschaftszweiges wird eine Vereinbarung über die Leistung einer Entschädigung während der Kurzarbeit getroffen, die so genannte Sozialpartnervereinbarung (§ 37b Abs 1 Z 3 AMFG). Inhalt ua: Bezahlung einer Kurzarbeitsunterstützung an die betroffenen Arbeitnehmern und Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes (siehe Mustervereinbarung http://ams.at/_docs/001_muster_sozialpartnervereinbarung.pdf);
- Der Betrieb ist durch vorüber gehende nicht saisonbedingte wirtschaftliche Schwierigkeiten betroffen (§ 37b Abs 1 Z 1 AMFG);
- Das AMS wurde rechtzeitig verständigt (6 Wochen vorher) und in der Beratung zwischen dem AMS und dem Dienstgeber (Betriebsrat und jene kollektivvertragsfähige Körperschaften die die Kurzarbeitsvereinbarung abschließen sind vom AMS beizuziehen) wurde keine andere Lösungsmöglichkeit für die Beschäftigungsschwierigkeiten gefunden (§ 37b Abs 1 Z 2 AMFG);
- Die Kurzarbeitsbeihilfe wird zunächst nur 6 Monate lang gewährt und kann auf eine Höchstdauer von 18 Monate verlängert werden. In Ausnahmefällen können einmalig nochmals 2 Monate zusätzlich gewährt werden (§ 37b Abs 4 AMFG).
- Der Arbeitszeitausfall darf im Durchschnitt des Zeitraums, für den die Beihilfe bewilligt wurde, nicht unter 10 % und nicht über 90 % der Normalarbeitszeit betragen (§ 37b Abs 4 AMFG).

Die Kurzarbeitsvereinbarung (Sozialpartnervereinbarung) zwischen den Kollektivvertragspartnern muss folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Die Kurzarbeitsvereinbarung muss auf bestimmte Zeit abgeschlossen werden (§ 37b Abs 2 AMFG);
- Während der Kurzarbeit und eines bestimmten Zeitraums danach muss der Beschäftigtenstand aufrecht erhalten bleiben (das AMS kann Ausnahmen bewilligen) (§ 37b Abs 2 AMFG);
- Den betroffenen Arbeitnehmern muss für die entfallenden Arbeitsstunden eine Kurzarbeitsunterstützung gewährt werden, die zumindest der Höhe des anteiligen Arbeitslosengeldes entspricht (§ 37b Abs 2 AMFG);

1.2.3.2. Verfahren

Formatiert: Schriftart: Trebuchet MS,
11 pt

Vereinbarung:

Zwischen den kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Dienstgeber (WKO) und Dienstnehmer (Gewerkschaft) muss vor Antragstellung an das AMS eine Vereinbarung über die Entschädigungsleistung geschlossen werden (Sozialpartnervereinbarung). Inhalt: Zeitraum der geplanten Kurzarbeit, Ausmaß der Herabsetzung der Normalarbeitszeit, Leistung einer Kurzarbeitsunterstützung, Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes.

Beratung:

Beratung des Dienstgebers durch das AMS, insb ob andere Möglichkeiten als Kurzarbeit zum Ausgleich der Auslastungsschwankung bestehen.

Antrag:

Des Dienstgebers mittels Formular des AMS spätestens 3 Wochen vor Beginn der Kurzarbeit (http://ams.at/_docs/001_kua_begehren_100309.pdf). Die Einführung der Kurzarbeit ist zu begründen. Der Antrag ist vom Betriebsrat mit zu unterfertigen; wenn kein Betriebsrat eingerichtet ist, von der zuständigen Fachgewerkschaft oder den betroffenen Arbeitnehmern.

Verrechnung:

Nach Auszahlung der Kurzarbeitsunterstützung durch den Arbeitgeber hat dieser innerhalb eines Monats eine Verrechnungsliste zu erstellen (Excel-Tabelle wird vom AMS zur Verfügung gestellt) und unterfertigt beim AMS einzubringen.

Online-Berechnungs-Tool des AMS zur Beihilfenhöhe:

http://wbdb.ams.or.at/wbdb/kua/kua_tool.jsp

Formatiert: Schriftart: Trebuchet MS,
11 pt

Auszahlung:

Die Auszahlung der Kurzarbeitsbeihilfe erfolgt im Nachhinein nach erfolgter Abrechnung und Einhaltung der Beihilfenvoraussetzungen nach Pauschalsätzen (http://ams.at/_docs/001_pauschalsatze_100309.xls).

Formatiert: Schriftart: Trebuchet MS,
11 pt

1.2.3.3. Ausnahmen

Formatiert: Schriftart: Trebuchet MS,
11 pt

Kurzarbeitsbeihilfe darf nicht zu einer Doppelsubventionierung führen. Altersteilzeitgeld, Beihilfe zum Solidarprämienmodell, Eingliederungsbeihilfe etc wird angerechnet. Dh, wird für einen Arbeitnehmern etwa ein Altersteilzeitgeld gewährt, beziehen sich die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden auf die im Rahmen des Altersteilzeitmodells bereits reduzierte Arbeitszeit. Das tatsächliche Entgelt für die geleistete Arbeitszeit reduziert sich endtsprechend den kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden.

Für Zeiten, in denen der Arbeitnehmern Anspruch auf Entgeltfortzahlung (zB Urlaub, Zeitguthaben, Krankheit, Arbeitsunfall etc) oder auf Ersatzleistung (zB Krankengeld etc) hat, wird keine Beihilfe gewährt.

1.2.3.4. Kurzarbeit mit Qualifizierungsmaßnahmen

Formatiert: Schriftart: Trebuchet MS,
11 pt



Neu ist die Möglichkeit Kurzarbeit dazu zu nutzen, Qualifizierungsmaßnahmen bei den kurzarbeitenden Mitarbeitern durchzuführen. Die ausfallenden Produktivitätsstunden werden zur Fortbildung genutzt.

Die Voraussetzungen sind fast gleich mit jenen der normalen Kurzarbeit. Es ist zusätzlich ein Kurzarbeits-Ausbildungskonzept zu erstellen, das die Maßnahmen im Detail beschreibt. Es muss sich um arbeitsmarktpolitisch sinnvolle, allgemeine Qualifizierungsmaßnahmen handeln. Einschulungen zur Bedienung von Maschinen des Arbeitgebers, Produktschulungen, Teilnahme an Konferenzen etc werden nicht gefördert.

Die Beihilfe richtet sich nach Pauschalsätzen zuzüglich eines Zuschlags von 15% für schulungsbedingte Mehraufwendungen.

Zur Detailregelung wurde eine eigene Bundesrichtlinie „Qualifizierungsförderung für Beschäftigte in Kurzarbeit“ geschaffen.

2. Kurzarbeit und Arbeitskräfteüberlassung

Formatiert: Schriftart: Trebuchet MS, 11 pt

2.1. Verhältnis Überlasser - Beschäftiger - Arbeitnehmer

Der die Arbeitszeit festlegende Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers besteht stets mit dem Überlasser. Wie viele Stunden der Arbeitnehmer dann beim Beschäftiger tätig ist, regelt wiederum die Vereinbarung zwischen dem Überlasser und Beschäftiger. In Bezug zum Arbeitnehmer gelten daher arbeitszeitrechtliche Vorschriften für den Überlasserbetrieb weiter, wenn dieser Arbeitnehmer an einen Beschäftigerbetrieb überlässt.

2.1.1. Kollektivvertragliche Regelungen zur Arbeitszeit beim Beschäftiger

Formatiert: Schriftart: Trebuchet MS, 11 pt

Bestehen normativ anzuwendende Kollektivvertragsregeln zur Arbeitszeit im Beschäftigerbetrieb, so überlagern diese die arbeitszeitrechtlichen Regelungen zwischen Arbeitnehmer und Überlasser für die Dauer der Überlassung. (Beachte: Freie Betriebsvereinbarungen sind keine normativen Kollektivvertragsregeln). Kollektivvertragliche Arbeitszeitregelungen des Beschäftigerbetriebs gelten für überlassene Arbeitskräfte daher auch dann, wenn sie längere Arbeitszeiten vorsehen oder aus sonstigen Gründen für den Arbeitnehmer ungünstiger sind. Davon sind **entgeltrechtliche Konsequenzen** bestimmter Arbeitszeiten jedoch **nicht erfasst**.

Das heißt: Sieht der Beschäftigerkollektivvertrag eine höhere Normalarbeitszeit vor, so hat der Arbeitnehmer diese Arbeitszeit zu leisten, bekommt die zusätzlichen Stunden aber mit dem einfachen Stundensatz bezahlt. Sieht der Beschäftigerkollektivvertrag eine **geringere Normalarbeitszeit** vor, so **bleibt das Entgelt der Arbeitskraft unverändert**, obwohl nur die geringere Arbeitszeit zu leisten ist.²

Formatiert: Schriftart: Trebuchet MS, 11 pt

Fazit:

Formatiert: Schriftart: Trebuchet MS, 11 pt

Selbst eine Regelung von Kurzarbeit im Beschäftigerkollektivvertrag wäre auf überlassene Arbeitskräfte nicht anwendbar, weil diese Folgen für das Entgelt der Arbeitskraft hätte.

² Schwarz in Sacherer/Schwarz, Arbeitskräfteüberlassungsgesetz², 203f mwN.

Es ist aber kein Kollektivvertrag bekannt, der Regelungen zur unmittelbaren Einführung von Kurzarbeit enthält.



2.1.2. Regelungen zur Arbeitszeit in einer Betriebsvereinbarung beim Beschäftigter

Arbeitszeitrechtliche Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen im Beschäftigterbetrieb sind auf überlassene Arbeitskräfte **grundsätzlich nicht anwendbar**. Sie können aber dann für überlassene Arbeitskräfte gelten, wenn sie als „Arbeitnehmer“ im Sinne des § 36 ArbVG (wenn ihre Tätigkeit beim Beschäftigterbetrieb auf Dauer angelegt ist und aufgrund dessen wesentliche Arbeitgeberfunktionen auf den Betriebsinhaber des Beschäftigterbetriebs übergehen; siehe Merkblatt AKÜ und Betriebsrat) anzusehen sind und wenn die überlassenen Arbeitskräfte vom Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung erfasst sind.³

Betriebsvereinbarungen mit **vorübergehender Verkürzung oder Verlängerung** der Arbeitszeit (§ 97 Abs 1 Z 13 ArbVG) gelten für überlassene Arbeitskräfte ausnahmslos **nicht**, weil jedenfalls die Zustimmung des Überlassers zu solchen Regelungen erforderlich wäre.⁴

Innerbetriebliche Regelungen im Beschäftigterbetrieb über eine Arbeitszeitverkürzung auf Basis einer **freien Betriebsvereinbarung** sind für überlassene Arbeitskräfte ebenso **nicht verbindlich**.⁵

Fazit:

Die Vereinbarung von Kurzarbeit durch den Beschäftigter mit den ihm überlassenen Arbeitskräften ist mangels direkten Vertragsverhältnisses nicht möglich. Eine im Beschäftigterbetrieb vereinbarte Kurzarbeit hat keine direkten Auswirkungen auf überlassene Arbeitskräfte.

Formatiert: Schriftart: Trebuchet MS, 11 pt

2.2. Kann der Überlasser Kurzarbeit anordnen/vereinbaren?

Die rechtmäßige allgemeine Einführung von Kurzarbeit mit Entgeltkürzung bedarf einer kollektivvertraglichen Ermächtigung zum Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung (siehe oben). Der Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlasser sieht **keine solche Ermächtigung für Kurzarbeit** vor.

Welche Möglichkeiten (ohne Abschluss einer Sozialpartnervereinbarung) gibt es daher:

- Teilzeitvereinbarung mit dem Arbeitnehmer (= eine geringere regelmäßig zu leistende Arbeitszeit als die gesetzliche (kollektivvertragliche) Normalarbeitszeit). Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet einer solchen einzuwilligen. Änderungen des Ausmaßes der Arbeitszeit bedürfen der Schriftform.
- Einzelvertragliche Vereinbarung mit jedem Arbeitnehmer

Achtung!

- Eine vertragliche Vereinbarung, die ein geringeres Ausmaß der Arbeitszeit für überlassungsfreie Zeiten festlegt, ist verboten (§ 11 Abs 2 Z 2 AÜG).
- Teilzeitvereinbarungen, die durch Mehrarbeitsverpflichtungen dem Überlasser oder dem Beschäftigter den Einsatz der Arbeitskraft variabel bis hin zur Vollbeschäftigung sichern sollen, sind ebenso unzulässig (§ 11 Abs 2 Z 3 AÜG).

Formatiert: Schriftart: Trebuchet MS, 11 pt

³ Schwarz in Sacherer/Schwarz, Arbeitskräfteüberlassungsgesetz², 205f mwN.

⁴ Schwarz in Sacherer/Schwarz, Arbeitskräfteüberlassungsgesetz², 334.

⁵ Schwarz in Sacherer/Schwarz, Arbeitskräfteüberlassungsgesetz², 206.

- Mitwirkungsrechte des Betriebsrats sind zu beachten; zB bei Änderungskündigung Teilzeit an Stelle von Vollzeit



Achtung:

Aufgrund der aktuellen Wirtschaftslage („Finanzkrise“) wurde rückwirkend mit 10.3.2009 die Kurzarbeitsrichtlinie so abgeändert, dass es möglich ist Kurzarbeitsbeihilfe für überlassene Arbeitskräften durch den Überlasser zu beantragen.

Voraussetzungen:

1. Der Überlasser muss nachvollziehbar darlegen, dass keine Möglichkeit der Überlassung der betroffenen Arbeitskräfte an andere Beschäftigterbetriebe oder einer sonstigen anderweitigen Verwendung besteht.
2. Im Beschäftigterbetrieb muss für das „Stammpersonal“ bereits ein Kurzarbeitsbegehren (Antrag an das AMS) gestellt und eine Kurzarbeitsvereinbarung der Kollektivvertragsparteien abgeschlossen worden sein.
3. Der Überlasser muss für die Arbeitskräfte, die er in den von der Kurzarbeit betroffenen Betrieb überlassen hat, ein eigenes Kurzarbeitsbegehren einreichen und eine eigene Kurzarbeitsvereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien für den Überlasserbetrieb abschließen.
4. Es dürfen nicht mehr überlassene Arbeitskräfte erfasst sein, als vor Beginn der Kurzarbeit im Beschäftigterbetrieb bzw. im jeweiligen Geltungsbereich der Kurzarbeit beschäftigt waren (Die Höhe des Beschäftigtenstandes entspricht der Anzahl der überlassenen und von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen).
5. Der Kurzarbeitszeitraum des Überlasserbetriebes muss innerhalb des Kurzarbeitszeitraumes des Beschäftigterbetriebes liegen. Es muss, insbesondere durch die Sozialpartnervereinbarung, sichergestellt sein, dass die in die Kurzarbeit einbezogenen ArbeitnehmerInnen des Überlasserbetriebes während des Kurzarbeitszeitraumes des Beschäftigterbetriebes keinesfalls in anderen Beschäftigterbetrieben (auch nicht stundenweise) beschäftigt werden.
6. Auch der Überlasser ist verpflichtet den Beschäftigtenstand der betroffenen überlassenen Arbeitskräfte aufrecht zu erhalten. Er hat für einen gewissen Zeitraum eine Behaltepflcht nach Ende der Kurzarbeit.

Fazit:

Ist im Beschäftigterbetrieb Kurzarbeit beantragt, kann dies der Überlasser für die dorthin überlassenen Arbeitskräfte ebenso tun. Es muss auch eine Sozialpartnervereinbarung für die überlassenen Arbeitkräfte abgeschlossen werden. Andere bei ihm beschäftigte Arbeitskräfte (die einem anderen Beschäftigter überlassen sind) sind davon nicht betroffen.

Formatiert: Schriftart: Trebuchet MS,
11 pt

2.3. Besteht die Möglichkeit, dass die Stammebelegschaft des Beschäftigters auf Kurzarbeit geht und überlassene Arbeitskräfte voll weiterarbeiten?

Die Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe hängt davon ab, dass zumindest in einem abgrenzbaren Betriebsteil des Antragstellers Mindestarbeitszeiten durch Kurzarbeit ausfallen. Es ist daher denkbar, dass überlassene Arbeitskräfte in einem anderen Betriebsteil des Beschäftigters voll weiterarbeiten.

Achtung:

Das Muster der Sozialpartnervereinbarung sieht in Punkt IV.2.e) vor, dass ab Beginn des Zeitraums, in dem Kurzarbeit stattfindet, bis zum Ablauf der daran anschließenden

Formatiert: Schriftart: Trebuchet MS,
11 pt



Behaltefrist in den von Kurzarbeit betroffenen Bereichen der Einsatz überlassener Arbeitskräfte untersagt ist, es sei denn, das darüber das Einvernehmen mit dem zuständigen Betriebsrat bzw der zuständigen Gewerkschaft hergestellt wird (http://ams.at/_docs/001_muster_sozialpartnervereinbarung.pdf).

Überlasser sollten die Beschäftiger daher darauf hinweisen, dass bei Einführung von Kurzarbeit in ihren Betrieben das „Einvernehmen“ zum Einsatz überlassender Arbeitskräfte mit dem Betriebsrat hergestellt wird.

3. Möglichkeit flexible Arbeitszeit?

Die vorübergehende Herabsetzung der Arbeitszeit ist in einzelnen Kollektivverträgen selbst vorgesehen und ermöglicht so die einseitige Anordnung von „Kurzarbeit“. Es wird hierfür keine Beihilfe des AMS gewährt. Die Normalarbeitszeit bleibt an sich gleich, lediglich der Durchrechnungszeitraum wird von grundsätzlich einer Woche auf bis zu 52 Wochen vergrößert.

Der KV für Arbeiter im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe sieht zur Verteilung der Arbeitszeit etwa die Möglichkeit vor, den Durchrechnungszeitraum auf bis zu 52 Wochen zu erhöhen und die Normalarbeitszeit auf bis zu 32h/Woche zu senken.

Der Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlasser regelt, dass **flexible Arbeitszeit** (mittels Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich bei Betrieben ohne Betriebsrat) dann vereinbart werden kann, wenn im Beschäftigerbetrieb ein Modell flexibler Arbeitszeit (iSd § 4 AZG) angewendet wird.

Ist das der Fall, gelten alle diesbezüglichen **Regelungen des Beschäftigerbetriebes**, inklusive (Zeit-)Zuschläge etc. auch für überlassene Arbeitnehmer.

Fazit:

Die Anwendung flexibler Arbeitszeit iSd § 4 AZG ist möglich, wenn eine solche Regelung im Beschäftigerbetrieb besteht. Die konkrete Bandbreite der Arbeitszeit und Entgeltregelungen sind vom Kollektivvertrag des Beschäftigerbetriebes abhängig.