

FAQ zum Thema Kurzarbeit des Dachverbands der österreichischen Filmschaffenden

Ist es möglich eine Klausel in die Kurzarbeitsvereinbarung einzufügen, in der die AN eine einvernehmliche Kündigung garantieren, sollte ein bestimmter Zeitpunkt erreicht sein (z.B: als Stichtag der ursprüngliche Drehschluss)?

Die Corona-Kurzarbeit kann grundsätzlich für maximal bis zu drei Monate befristet vereinbart werden. Im Bedarfsfall ist eine Verlängerung um drei weitere Monate möglich (in diesem Fall müssten die betroffenen AN drei Urlaubswochen konsumieren). Neben der eigentlichen Vereinbarung der Corona-Kurzarbeit, müssen AN auch der Verlängerung zustimmen.

Es ist daher nicht zwingend notwendig, dass die Corona-Kurzarbeit für drei Monate abgeschlossen wird. Wenn daher bereits vor Antritt der Corona-Kurzarbeit feststeht, dass der Arbeitsvertrag zu einem bestimmten Zeitpunkt endet oder enden soll, kann die Corona-Kurzarbeit daher auch nur bis zu jenem Zeitpunkt vereinbart werden.

Während der Corona-Kurzarbeit ist der AG verpflichtet, den Beschäftigungsstand aufrechtzuerhalten. Eine trotzdem ausgesprochene Kündigung bedarf der Zustimmung des AMS und ist nur in Ausnahmefällen möglich. Verstößt der AG gegen die Behaltefrist, droht ihm der Verlust der Förderungen.

Da im Falle der einvernehmlichen Auflösung das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten im Einvernehmen zu einem bestimmten Zeitpunkt gelöst werden soll, ist unseres Erachtens eine einvernehmliche Auflösung während der Corona-Kurzarbeit möglich. Jedoch ist zu beachten, dass der AN hierzu nicht unter Druck gesetzt werden darf („Drucktheorie“), da die einvernehmliche Auflösung sonst unwirksam ist.

Gibt es die Möglichkeit eine Kurzarbeit auf 40h-basis zu vereinbaren, auch wenn die AN direkt davor noch §7 (60h) angestellt waren?

Eine Vereinbarung einer 60 Stundenwoche ist nicht möglich. Die gesetzliche Normalarbeitszeit beträgt 8 Stunden pro Tag bzw. 40 Stunden pro Woche. Überschreitungen der Normalarbeitszeit sind als Überstunden zu werten.

Gemäß §7 des anzuwendenden Kollektivvertrags ist eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Wochenstunden vorgesehen. Diese kann gegebenenfalls auf 60 Wochenstunden ausgedehnt werden. Es handelt sich sohin nicht um eine Anstellung für 60 Wochenstunden.

Zu berücksichtigen ist zudem, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten darf. Sonst liegt ein Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz vor.

Unseres Erachtens ist bei einer Vertragsänderung daher zu beachten, welches Stundenausmaß bezüglich des vereinbarten Entgelts zu Grunde liegt. Sofern es sich um ein Grundgehalt einschließlich der Leistung von Überstunden („All-in-Vereinbarung“) handelt und durch die Vertragsänderung die Leistung der Überstunden (somit eine Ausdehnung der Arbeitszeit auf 60 Stunden) wegfallen und daher das vereinbarte Entgelt gekürzt werden soll, wäre eine Änderung des Arbeitsvertrags ohne Zustimmung des AN unzulässig.

Erhält der AN jedoch ohnehin ein fixes Grundgehalt für eine 40 Stundenwoche und werden Überstunden gesondert je nach deren Leistung ausbezahlt, würde unseres Erachtens keine Änderung des Vertrags vorliegen, da der AN ohnehin nur für eine Normalarbeitszeit von 40 Wochenstunden angestellt wäre.

Abschließend kann diese Frage aber nur bei Vorlage des Vertrages beurteilt werden.

Wir haben ja schon gehört, dass Kurzarbeit rückwirkend möglich ist - wenn also die AN bis inkl. Freitag 20.3.2020 angestellt waren - diese Woche, in der nicht gearbeitet wurde, könnte also schon Kurzarbeit sein, richtig?

Das AMS hat in der erlassenen Bundesrichtlinie zur Corona-Kurzarbeit festgehalten, dass der Antrag auf Corona-Kurzarbeit rückwirkend per 1.3.2020 gestellt werden kann. Im Falle der Genehmigung der Corona-Kurzarbeit, wäre diese Woche bereits als Corona-Kurzarbeit anzusehen.

Gibt es die Möglichkeit dem AG vorzuschlagen, zukünftig während der Produktionszeit anfallende Urlaubstage (wenn dann also tatsächlich gedreht wird), schon jetzt vor der Kurzarbeit zu konsumieren? Sollten einzelne AN dann doch nicht mitarbeiten können (wer weiß wann es weitergeht?), müssten sie die Urlaubstage zurückzahlen - ist das denkbar?

In der Corona-Kurzarbeit ist vorgesehen, dass der AN vor Antritt der Kurzarbeit in Anbetracht der betrieblichen Notwendigkeiten Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre („Alturlaub“) und Zeitguthaben zur Gänze konsumieren soll. Der AG kann dies jedoch nicht einseitig anordnen. Es ist daher die Zustimmung des AN notwendig.

Eine Rückzahlungsvereinbarung von bereits verbrauchten Urlaub ist nicht möglich, insbesondere wäre es wohl unwahrscheinlich, dass der AG einer derartigen Regelung zustimmen würde.

Funktionieren Wiedereinstellungsvereinbarungen nur beidseitig?

Eine Wiedereinstellungszusage kann sowohl einseitig, als auch zweiseitig erfolgen. Hält der AG seine Zusage nicht ein, gebührt dem AN eine Kündigungsentschädigung.

Hat auch der AN eine Wiedereinstellungszusage abgegeben, ist er grundsätzlich dazu verpflichtet, diese einzuhalten. Diese Vereinbarung nicht einzuhalten wäre nur dann gerechtfertigt, wenn dies wegen Antritts einer anderen Beschäftigung erfolgte. In diesem Fall hat der AN dem AG so rechtzeitig wie möglich vor dem vereinbarten Wiederantrittstermin bekanntzugeben, dass er das Arbeitsverhältnis nicht fortsetzen möchte. Unterbleibt die rechtzeitige Mitteilung, kann dies zu Schadenersatzansprüchen des AG und zum Verlust der Beendigungsansprüche (z.B. Sonderzahlungen, Abfertigung alt) führen.

*Wenn AN der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsvertrags nicht zugestimmt haben, hat der AG die Möglichkeit das Arbeitsverhältnis durch Kündigung unter Einhaltung einer Kündigungsfrist zu beenden. Bei Angestellten beträgt die Kündigungsfrist zumindest 6 Wochen und steigt je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses. Bei Arbeiter*innen beträgt die Kündigungsfrist 14 Tage.*

Hat der AG die Kündigungsfristen nicht eingehalten, gebührt AN eine Kündigungsentschädigung. AN steht jenes Entgelt zu, welches sie erhalten hätten, wenn sie unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt worden wären. Dies umfasst daher ihr Gehalt, das Überstundenentgelt, sowie alle sonstigen Zulagen, die die AN laut Ihrem Arbeitsverhältnis erhalten haben. Die Frist für die Geltendmachung der Kündigungsentschädigung beträgt sechs Monate ab Zugang der Kündigung.

Abschlagszahlungen sind vereinbarte Teilzahlungen. Im Arbeitsrecht sind Abschlagszahlungen etwa denkbar, wenn der AN eine Provisionsvereinbarung für das Kalenderjahr hat, nun aber vor Ende des Kalenderjahres ausscheidet. In diesem Fall erhält er eine aliquote (Abschlags-)Zahlung der bereits erbrachten Provisionen.

Die Kündigungsfristen sind gesetzlich geregelt, es bedarf keiner gesonderten Vereinbarung im Arbeitsvertrag, damit diese zur Anwendung kommen. Die Vereinbarung einer kürzeren Kündigungsfrist als gesetzlich vorgesehen ist nicht zulässig.

Ein Arbeitsvertrag ist bereits zustande gekommen, wenn der AN bereits mündlich zugestimmt hat.