

DIE WICHTIGSTEN ECKPUNKTE UND NEUERUNGEN ZUR CORONA-KURZARBEIT STAND 27.03.2020

1. Einleitung

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 Corona-Kurzarbeit ist für den Zeitraum 01.03.2020 bis 30.09.2020 vorgesehen und möglich.

2. Ablauf der Beantragung

Für die Beantragung der Kurzarbeit sind folgende Schritte zu beachten:

1. Schritt: Information einholen bei AMS, WKO oder Gewerkschaften. Zunächst ist eine telefonische Kontaktaufnahme oder elektronisch via eAMS-Konto oder per E-Mail zu empfehlen.

2. Schritt: Gespräche mit Betriebsrat, wenn vorhanden.

3. Schritt: Folgende Dokumente sind vom Arbeitgeber auszufüllen bzw. die dazugehörigen Vereinbarungen abzuschließen:

- a) Vom Arbeitgeber und Betriebsrat (bei Fehlen eines Betriebsrates: von sämtlichen betroffenen Arbeitnehmern) unterzeichnete „Sozialpartnervereinbarung – Betriebsvereinbarung“ oder „Sozialpartnervereinbarung – Einzelvereinbarung“ noch ohne Unterschrift der Sozialpartner.
- b) AMS-Antragsformular (Corona). Der Antrag auf Corona-Kurzarbeit kann rückwirkend bis zum 1.3.2020 bei der örtlichen Regionalstelle des AMS eingebracht werden. Dem Antrag muss auch eine kurze Begründung über wirtschaftliche Schwierigkeiten (Verweis auf Corona und Folgemaßnahmen) beigelegt werden.

4. Schritt: Übermittlung dieser Dokumente durch den Arbeitgeber an das AMS (via eAMS-Konto, per E-Mail oder per Post). Die Original-Dokumente sollten zusätzlich per Post an das AMS eingeschrieben übermittelt werden.

5. Schritt: Rückmeldung AMS an Unternehmen über Genehmigung / Nachbesserungsbedarf / Ablehnung.

3. Erleichterung bei Kurzarbeit mit Sozialpartnervereinbarung: Corona-Kurzarbeit

Die Sozialpartner haben ein vereinfachtes Modell vereinbart. Das neue Muster ist gleichzeitig Sozialpartnervereinbarung, Betriebs- und Einzelvereinbarung. Die notwendigen Unterschriften des Betriebsrats / der einzelnen Arbeitnehmer können auch via

E-Mail, SMS, WhatsApp oder telefonisch eingeholt werden (basiert auf der mündlichen Auskunft des AMS sowie der WKO). Die erteilten Zustimmungserklärungen sind entsprechend zu dokumentieren und die eigenhändige Unterschrift sollte nach Ende der aktuellen Maßnahmen nachgeholt werden. Die Eckpunkte lauten wie folgt:

- Die Corona-Kurzarbeit kann für (i) mehrere **Betriebe** eines Arbeitgebers, (ii) einen Betrieb, (iii) einzelne Betriebsteile, (iv) bestimmte Gruppen von Beschäftigten oder (v) einzelne Beschäftigte vereinbart werden. Dabei wird auf den Sitz des Unternehmens abgestellt.
- **Förderbar** sind grundsätzlich alle arbeitslosenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer. Ausgenommen davon sind geringfügig Beschäftigte, freie Dienstnehmer (sofern sie nicht arbeitslosenversichert sind), Beamte, Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder, sofern diese GSVG-versichert sind. Lehrlinge können in die Kurzarbeit miteinbezogen werden, wenn sie von der Sozialpartnervereinbarung umschlossen sind.
 - Eine bereits bestehende, **andere Förderung** hindert die Kurzarbeit **nicht**. Die Förderung muss jedoch dem AMS gegenüber bekanntgegeben werden und wird von der Kurzarbeits-Beihilfe in Abzug gebracht. Für Arbeitnehmer in Elternzeit gebührt die Kurzarbeits-Beihilfe in der regulären Höhe.
- Vor oder während der Kurzarbeit hat der Arbeitnehmer das Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre (betrifft also nicht den Anspruch des aktuellen Urlaubsjahres) und Zeitguthaben "**tunlichst**" **abzubauen**. Bei Verlängerung der Kurzarbeitsvereinbarung über 3 Monate hinaus soll der Arbeitnehmer weitere 3 Urlaubswochen des laufendenurlaubes konsumieren. Der Arbeitgeber hat bei Antragstellung nur ein "ernstliches Bemühen" zum Abbau von Alturlauben und sonstigem Zeitguthaben nachzuweisen. Eine **einseitige Anordnung** zum Abbau von Alturlauben / Urlaub und sonstigem Zeitguthaben im Rahmen der Corona-Kurzarbeit ist nur im Rahmen des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung möglich. Beim Abschluss von Einzelvereinbarungen bedarf es der Zustimmung des jeweiligen Arbeitnehmers.
- **Nettoentgeltgarantie:** Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen über 2.685 Euro erhalten vom Arbeitgeber ein Entgelt von 80% des vor Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelts, Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen zwischen 1.700 und 2.685 Euro erhalten 85%, Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen unter 1.700 Euro erhalten 90%. Lehrlinge erhalten bei Einbeziehung in die Sozialpartnervereinbarung 100 % des vor Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelts. Die Mehrkosten trägt das AMS (bis zur Höchstbeitragsgrundlage), nicht das Unternehmen. Auch eine freiwillige Aufstockung auf 100 % des Entgelts ist nach mündlicher Auskunft durch das AMS möglich. Eine verbindliche Regelung dazu gibt es aber bis dato nicht, hier ist die Praxis noch unklar.
 - Das vom Arbeitgeber an die Mitarbeiter zu zahlende Nettoentgelt umfasst auch jenes Entgelt, das **über der Höchstbeitragsgrundlage** (Euro 5.370,-) liegt, auch wenn dafür keine Beihilfe des AMS gebührt. Möchte der Arbeitgeber das über der Höchstbeitragsgrundlage liegende Entgelt kürzen, so ist **eine einvernehmliche Änderungs- bzw. Verschlechterungsvereinbarung** mit dem Arbeitnehmer abzuschließen (Achtung: Betriebsrat ist zu informieren).

- Das **AMS ersetzt** dem Arbeitgeber gemäß den festgesetzten Pauschalsätzen die Kosten für die Ausfallstunden (inkl. anteilige Sonderzahlungen, anteilige Beiträge zur Sozialversicherung, anteilige Sachbezüge und die sonstigen lohnbezogenen Dienstgeberabgaben). Für Einkommensanteile über **Euro 5.370,-** brutto gibt es keine Beihilfe.
- Es ist das (sozialversicherungspflichtige) **Entgelt** inkl. Zulagen und Zuschläge, aber ohne Überstundenentgelte heranzuziehen. Nicht widerrufliche Überstundenpauschalen und Anteile von All inclusive-Entgelten sind aber mit zu berücksichtigen. Auch dem Arbeitnehmer aus dem Arbeitsvertrag zustehende Sachbezüge (zB Dienstwagen, etc.) sind weiterhin zu gewähren. Variable Entgeltbestandteile (wie Provisionen, etc.) sind mit einem Durchschnitt der letzten 13 Wochen heranzuziehen.
- **Überstunden** während der Kurzarbeit sind **möglich**. In der Sozialpartnereinbarung müssen die Betriebsbereiche, in denen Überstunden erlaubt sein sollen, explizit angeführt werden.
- Während des Kurzarbeitszeitraums ist der **gesamte Beschäftigtenstand im Betrieb/Betriebsteil aufrechtzuhalten**. Wird ein Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraums beendet, ist der Arbeitgeber grundsätzlich zur Auffüllung des Beschäftigtenstandes verpflichtet ("Auffüllpflicht"). Dies ist insbesondere bei Kündigungen aus persönlichen Gründen, einvernehmlichen Auflösungen sowie bei gerechtfertigten Austritten durch den Arbeitnehmer der Fall.
 - **Keine Auffüllpflicht** besteht bei bereits gekündigten Arbeitsverhältnissen, deren Kündigungsfristen in den Zeitraum der Kurzarbeit hineinreichen (Achtung: Pflicht zur Bekanntgabe bei Antragstellung), bei Kündigungen durch den Arbeitnehmer, Entlassungen sowie bei befristeten Arbeitsverhältnissen, deren Ende im Kurzarbeitszeitraum liegt.
 - **Neueintritte** während der Kurzarbeitszeit sind möglich, diese Arbeitnehmer können jedoch nicht in die Kurzarbeit miteinbezogen werden.
- Im jeweiligen Betrieb bzw Betriebsteil dürfen jene Arbeitnehmer, die in die Kurzarbeit miteinbezogen wurden, bis zum Ende der Behaltspflicht (1 Monat) nicht gekündigt werden. Bei besonderen Verhältnissen kann auch diese entfallen. Während dieser Behaltfrist können auch zusätzliche überlassene Arbeitskräfte eingesetzt werden.
- Bei Urlaub und dem Verbrauch von sonstigem Zeitguthaben während Kurzarbeit gebührt dem Arbeitnehmer wie bisher das **volle Entgelt** wie vor Kurzarbeit. Es gilt das Ausfallsprinzip. Dafür gebührt keine Beihilfe des AMS, weshalb Zeiten des Urlaubs zu 100 % von der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit abgezogen werden müssen. Bei **Krankenständen** gebührt auch für die geplanten Ausfallstunden die Beihilfe des AMS. Daher ist im Zuge der **Durchschnittsberechnung** über den Kurzarbeitszeitraum Krankenstand "normal" (daher wie wenn gearbeitet werden würde) einzurechnen. Wurde beispielsweise mit einem Arbeitnehmer vereinbart, dass er in Woche X 24 Stunden bei einer durchschnittlichen Arbeitszeitreduktion

von 70 % arbeiten soll, so ersetzt das AMS dem Arbeitgeber im Fall eines Krankenstandes 16 Stunden. Der Arbeitgeber trägt daher die Kosten für die vereinbarten 24 Stunden.

- Die **Sonderzahlungen** sind stets auf **Basis des Entgelts** (oder Bruttolohn, je nach Kollektivvertrag) **vor Kurzarbeit** zu bezahlen.
- Keine Auswirkungen der Kurzarbeit ergeben sich außerdem bei Abfertigung alt und neu. Hier ist jeweils von der Arbeitszeit bzw. dem Entgelt vor Einführung der Kurzarbeit auszugehen.
- Die **Normalarbeitszeit** muss **im gesamten Kurzarbeitszeitraum mindestens 10%, maximal aber 90%** betragen. Sie kann **zeitweise auch Null** sein. Bsp.: Kurzarbeitsdauer 6 Wochen; 5 Wochen 0%, 1 Woche 60%. Zudem kann ein unterschiedliches Beschäftigungsmaß für mehrere Personen / Personengruppen vereinbart werden.
- Schwankungen innerhalb der 10% und 90% sind möglich; Überschreitungen der angemeldeten Kurzarbeit (also Unterschreitungen der angemeldeten Ausfallstunden) sind zulässig und sogar willkommen. Sie bewirken bloß eine Korrektur in den monatlichen AMS-Abrechnungen (die Beihilfe wird reduziert). Nicht mehr förderbar und sogar zur Rückforderung führt jedoch die Überschreitung der 90% Grenze. Der Betrachtungszeitraum ist stets der volle Kurzarbeitszeitraum. Achtung zählt mit vollem "Wert" wie vor Kurzarbeit, also bei Vollzeit mit 100% und erhöht schnell die Durchschnittsberechnung!
- Weiters ist die **Lage der Normalarbeitszeit zu vereinbaren**. Die Einteilung „Montag bis Donnerstag“ und Freitag als „freier Kurzarbeitstag“ in der Sozialpartnervereinbarung ist nur beispielhaft angeführt. Selbstverständlich können zB Gastronomen oder Friseure wie bisher zB am Montag geschlossen halten und den Dienstag als Kurzarbeitstag festlegen! Achtung: bestehende Gleitzeitvereinbarungen (Gleitzeit-Betriebsvereinbarungen) müssen angepasst werden, wenn auch während der Kurzarbeit in Gleitzeit gearbeitet werden soll!
- Die Normalarbeitszeit kann während Kurzarbeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Betrieben ohne Betriebsrat mit dem Arbeitnehmer verändert werden. Die Zustimmungspflicht der Gewerkschaft entfällt. Die Sozialpartner sind von der Veränderung nur mehr zu informieren - spätestens 5 Arbeitstage im Voraus (dies gilt nur in Betrieben ohne Betriebsrat).
- Die durch Kurzarbeit entstehende Ausfallzeit gilt als **Freizeit**. Es steht dem Arbeitnehmer daher frei, zu entscheiden, wie (zB Aufnahme einer Zusatzbeschäftigung) und wo (zB im Ausland) er über diese Freizeit verfügt, es sei denn, es wurde zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Betriebsrat anderes vereinbart.
- **Achtung: Sozialversicherungsbeiträge sind auf Basis des Entgelts wie vor der Kurzarbeit** zu leisten. Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber die Mehrkosten ab dem Beginn der Kurzarbeit. Je nach der Situation im Betrieb können hier jedoch Erleichterungen (Stundung, Aufschub der Fälligkeit) in Anspruch genommen werden (die größten Erleichterungen gelten für Betriebe, die dem Betretungsverbot unterliegen).

- Für die Beschäftigten in Kurzarbeit muss dem AMS für jeden Kalendermonat bis zum 28. des Folgemonats eine Abrechnungsliste vorgelegt werden. Die **Auszahlung der Beihilfe** erfolgt im Nachhinein pro Kalendermonat nach Vorlage und Prüfung der Teilabrechnung bzw. der Endabrechnung, grundsätzlich laut AMS-RL bis zu 90 Tagen (!) ab Einlangen der vollständigen Abrechnungsunterlagen. Die **Corona-Kurzarbeit** kann **für maximal 3 Monate** abgeschlossen werden. **Bei Bedarf ist eine Verlängerung um weitere 3 Monate nach Sozialpartnergesprächen möglich.**
 - Die Abrechnung der Kurzarbeits-Beihilfe erfolgt über das **eAMS-Konto** des Unternehmens. Dieses Konto ist für Unternehmer schwieriger zu erhalten als für Arbeitslose. Aus diesem Grund sollte eAMS-Konto unbedingt rechtzeitig (via Formular über die Homepage des AMS oder E-Mail) beantragt werden!

Bereits eingebrachte Anträge werden vom AMS weiterbehandelt. Bei Unvollständigkeiten / notwendigem Bedarf an Änderungen, erteilt das AMS entsprechende Verbesserungsaufträge. Bitte nehmen Sie keine Änderungen an den bereits eingebrachten Anträgen ohne ausdrückliche Aufforderung des AMS vor.

Gemäß § 37b Abs 2 AMMSG kann bei Naturkatastrophen oder vergleichbaren Schadensereignissen, von denen nur einzelne Unternehmen betroffen sind, der Abschluss einer Sozialpartnereinigung entfallen. Eine Seuche ist eine Naturkatastrophe. Wenn Unternehmen daher unmittelbar von der Epidemie betroffen sind (zB Betriebssperre/schließung nach Epidemiegesetz), können sie Kurzarbeit ohne Sozialpartnervereinbarung vereinbaren. Kurzarbeit ohne Sozialpartnervereinbarung ist jedoch nicht empfehlenswert, weil dann nicht die verbesserten Bedingungen der Corona-Kurzarbeit gelten.

Jana Eichmeyer / Karolin Andréewitch für
Eisenberger & Herzog Rechtsanwalts GmbH