



23. Juni 2020

Verlängerung der Kurzarbeit, neue Sozialpartnervereinbarung ab 1.6.2020 – was ist zu beachten?

Zur Bewältigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten in Zusammenhang mit der Corona-Krise wurde eine eigene Form der Kurzarbeit geschaffen, die ihre Rechtsgrundlage in § 37b AMSG bzw. der AMS „Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe (KUA-COVID-19)“ hat. Der Beginn dieser Kurzarbeit (KUA) war rückwirkend frühestens mit 1.3.2020 möglich.

Die Dauer der KUA ist nach aktueller Rechtslage auf in Summe sechs Monate beschränkt, wobei zunächst ein Zeitraum von drei Monaten gewährt werden konnte und nunmehr eine Verlängerung um maximal drei weitere Monate möglich ist. Wie schon bei der Erstgewährung ist zwischen dem Betrieb und dem Betriebsrat oder den einzelnen Arbeitnehmern eine Sozialpartnervereinbarung abzuschließen, die auch von den Sozialpartnern noch separat unterschrieben wird (die WKÖ und die KSW haben eine Generalvollmacht erteilt und bedarf es hier keiner weiteren Zustimmungserklärung).

Dabei ist zu beachten, dass für Erstanträge (bisher war noch gar keine KUA beantragt) oder Verlängerungsanträge ab 1.6.2020 eine neue, leicht adaptierte Sozialpartnervereinbarung (in weiterer Folge: SPV 2) zu verwenden ist.

Die wesentlichen Unterschiede zwischen der ursprünglichen SPV (1) und der nunmehrigen SPV 2 sind etwa unter <https://www.wko.at/service/aenderungen-corona-kurzarbeit-ab-1-6-2020.html> dargestellt.

Sie finden hier eine kompakte Darstellung der Unterschiede zwischen den beiden Sozialpartnervereinbarungen:

- **Weniger Bürokratie**
 - Entfallen ist die Verständigungspflicht der Sozialpartner über eine Änderung der ursprünglich vereinbarten (reduzierten) Arbeitszeit während der KUA.
 - Klargestellt wurde ein einseitiges Anordnungsrecht des Arbeitgebers für Arbeitsleistungen über die in der SPV 2 festgelegten (reduzierten) Arbeitszeit. Wenn also mehr Arbeit zu leisten ist, als ursprünglich erwartet wurde und ein Einvernehmen nicht hergestellt werden kann, darf der Arbeitgeber dies einseitig anordnen. Einzuhalten sind dabei folgende drei Voraussetzungen:
 - Lage und Dauer der Arbeitszeit werden mindestens drei Tage im Vorhinein mitgeteilt (außer bei erhöhtem Arbeitsbedarf in unvorhersehbaren Fällen);
 - keine berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers stehen der Änderung entgegen;
 - die „neue“ Arbeitszeit liegt in der vor Kurzarbeit vereinbarten Lage der Normalarbeitszeit.
 - Entfallen sind die zu wählenden Arbeitszeitverteilungs-Optionen. Die Lage der (reduzierten) Normalarbeitszeit ist nach dem auf die Arbeitnehmer anzuwendenden Kollektivvertrag festzulegen oder zu vereinbaren. Flexible Arbeitszeitmodelle wie eine

Gleizeitvereinbarung sind an die entsprechenden Gegebenheiten anzupassen (wie zB fiktive Normalarbeitszeit).

- **Höhere Entlohnung der Arbeitnehmer, wenn in einzelnen Monaten über das Ausmaß der Nettoersatzrate gearbeitet wird**
 - In der ersten Phase der KUA hat der Arbeitnehmer in den einzelnen Monaten jeweils die Nettoersatzrate erhalten (80/85/90%), unabhängig davon, wieviel er gearbeitet hat. Auch in Monaten mit 100% Arbeitsleistung musste nur die Nettoersatzrate bezahlt werden.
 - In der zweiten Phase der KUA wurde in der SPV 2 klargestellt, dass die tatsächlich geleisteten Stunden zu bezahlen sind, wenn das arbeitsvertraglich vereinbarte Bruttoentgelt für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit höher ist als das Bruttoentgelt, welches sich aus der Nettoersatzrate ergibt. In Monaten mit 100% Arbeitsleistung hat somit auch eine Abgeltung im Ausmaß von 100% zu erfolgen.
- **Mehr Klarheit bei Beendigungen während der Kurzarbeit**
 - In die SPV 2 aufgenommen wurden jene Beendigungsfälle, im Rahmen derer keine Auffüllverpflichtung für den Arbeitgeber besteht.
 - Auch aufgenommen wurde die Klarstellung, dass eine vorübergehende Unterschreitung des Beschäftigtenstand nicht sofort beihilfenschädlich ist. Dazu der Wortlaut:
„Eine zufällige Unterschreitung des Beschäftigungsstandes, wie etwa zB bei einer Entlassung, die sich nachträglich als unberechtigt herausstellt und daher die Auffüllpflicht auslöst, ist als Unterschreitung in Folge einer betriebliche Fluktuation zu sehen, und ist daher unerheblich, sofern der AG glaubhaft machen kann, dass er diese Stelle wieder besetzen will und einen angemessene Personalsuche gestartet hat.“
- **Verpflichtende Information über die Rahmenbedingungen der KUA**
 - Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer einen Kurzarbeitsdienstzettel (Muster im Anhang der SPV2) oder eine Kopie der SPV auszuhändigen.
- **Lehrlinge**
 - Es ist hier zu unterscheiden, ob der Lehrling in der ersten Phase oder der zweiten Phase der KuA auslernt.
In der ersten Phase beträgt die Nettoersatzrate auch nachdem die Lehre beendet wurde nach überwiegender Rechtsmeinung weiterhin 100% auf Basis des Lehrlingsentgelts vor der KuA. Eine freiwillige (nicht förderbare) Erhöhung ist aber möglich.
In der zweiten Phase ist gemäß den Bestimmungen der SPV 2 die Nettoersatzrate zu erhöhen.
Details hierzu finden sich im „Leitfaden Personalverrechnung“ des BMAFJ.

Häufige Fragen zur Kurzarbeit

Müssen alle Arbeitnehmer, die in Phase 1 in KuA waren, auch in Phase 2 in KuA sein?

Nein. Arbeitnehmer, die in Phase 1 in KuA waren, müssen nicht zwangsläufig auch in Phase 2 in KuA sein. Ist in manchen Abteilungen oder bei manchen Arbeitnehmern wieder volle Auslastung gegeben, können diese im Rahmen ihrer (Voll-)Beschäftigung vor der Phase 1 beschäftigt werden, während für andere die KuA verlängert wird. Anzumerken ist aber auch, dass für Arbeitnehmer, deren Auslastung schwer zu prognostizieren ist, die KuA wohl besser verlängert wird, zumal im Falle der Vollbeschäftigung zum einen mangels Ausfallstunden keine Beihilfe gebührt und der Arbeitnehmer volles Entgelt bezieht (siehe dazu die Ausführungen zur SPV2).

Denkbar ist auch, dass mit Arbeitnehmern, die in Phase 1 nicht in KuA waren, in Phase 2 KuA vereinbart werden kann, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind (ua Vollversicherung, volles Monat Beschäftigung vor KuA).

Sind einvernehmliche Lösungen während der KuA bzw der Behaltspflicht möglich?

Ja, aber... Einvernehmliche Lösungen (unabhängig davon, auf wessen Vorschlag diese vereinbart werden) führen zur Auffüllpflicht. Die Auffüllverpflichtung gilt aber auch durch die Glaubhaftmachung von Suchaktivitäten erfüllt.

Eine einvernehmliche Lösung ohne Auffüllverpflichtung ist möglich, wenn der Arbeitnehmer vor Abgabe der Willenserklärung vom Betriebsrat oder von der Gewerkschaft bzw. Arbeiterkammer über die Folgen der Auflösung beraten wurde.

Sind Ausfallstunden über 173,2 Stunden (4,33 x 40) möglich?

Ja. Es gab zwar von der ÖGK teils schriftlich anderslautende Aussagen, das AMS hat aber nun auf Nachfrage der KSW klargestellt, dass die Ausfallstunden in einzelnen Monaten sehr wohl mehr als 173,2 betragen können. Dies kann der Fall sein, wenn etwa Durchrechnungsmodelle vereinbart wurden, die in der „Einarbeitungsphase“ eine Stundenleistung von mehr als 40 Stunden vorsehen.

Wird die Kurzarbeit über Phase 2 hinaus verlängert?

Das ist sehr wahrscheinlich. Eine Verlängerung fordert ua die Industriellenvereinigung (<https://steiermark.orf.at/stories/3052894/>). Eine Verlängerung ist wohl unabdingbar, zumal eine für eine etwaige zweite Welle (deutlicher Anstieg der Infektionen) ein Instrumentarium zur Entlastung der Betriebe bereitstehen muss. Es ist aber auch davon auszugehen, dass eine Verlängerung in Phase 3 wohl nur für bestimmte Branchen oder in besonderen Fällen möglich sein wird. Auch werden die Rahmenbedingungen wohl neu verhandelt werden. Andere Bestimmungen, die nun „erprobt“ sind, könnten bei Bedarf ebenfalls wieder in Kraft treten, ua Sonderregelungen zu Homeoffice, etc. Für die Neuaufnahme von Arbeitnehmern könnte man auch den Neustartbonus nutzen. Dabei können in Teilzeit neu beschäftigte Arbeitnehmer seit 15.6.2020 einen Zuschuss vom AMS zur Teilzeit-Entlohnung erhalten.

Werden die sonstigen Bezüge durch die Verringerung der laufenden Bezüge während der KuA teilweise wie laufende Bezüge versteuert?

Ja, es ist allerdings eine gesetzliche Anpassung zu erwarten. Grundsätzlich bedeutet ein sinkendes Jahressechstel auch eine (teilweise) Besteuerung der sonstigen Bezüge (insb Urlaubs- und Weihnachtsgeld) als laufende Bezüge (nach Tarif). Dies wurde bereits Mitte Mai von der Opposition kritisiert, nun medial wieder aufgegriffen. Es ist wohl zu erwarten, dass es hier eine Sonderregelung für 2020 geben wird.



Für weitere Informationen steht Ihnen Frau Irmgard Krumpöck (krumpoeck@ksw.or.at, Tel.: 01/81173 – 286) gern zur Verfügung.