

Fragen und Antworten zur Corona-Kurzarbeit im Auftrag der Kammer der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer

Die nachfolgende Zusammenstellung basiert auf den bis 9.4.2020 vorliegenden Informationen. Aufgrund der sich ständig ändernden Rechtslage weisen wir auf die ständige Aktualisierung der Seminarunterlage „Aktuelle arbeitsrechtliche Informationen zum Coronavirus“ auf der nachfolgenden Seite hin:

(<https://www.aktuelles-arbeitsrecht.at/top-aktuell-coronavirus-uebersichtstabelle-fuer-betroffene-arbeitgeber/>)

Die rechtlichen Grundlagen der Kurzarbeit kurz zusammengefasst.

- § 37 b Abs 7 AMSG
- Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe (KUA-COVID-19) vom 25.3.2020
- Sozialpartnervereinbarung Einzelvereinbarung/Betriebsvereinbarung vom 27.3.2020

Welche Arbeitnehmer kommen für Kurzarbeit in Frage?

Grundsätzlich kommen alle Arbeitnehmer für Kurzarbeit in Frage, also auch Mitglieder von geschäftsführenden Organen, wenn sie ASVG-versichert sind und Arbeitnehmerstatus haben, Lehrlingen und freie Dienstnehmer (wenn eine monatliche NAZ darstellbar ist).

Für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer, Beamte und Gesellschafter-Geschäftsführer ohne ASVG- Versicherung ist keine Kurzarbeit möglich.

Achtung auch bei während der Kurzarbeit neu eintretenden Arbeitnehmern (siehe Ausführungen nachstehend).

Wer kann Kurzarbeit beantragen?

Förderbar sind alle Arbeitgeber mit Ausnahme von

- Bund, Bundesländern, Gemeinden und Gemeindeverbänden
- sonstigen juristischen Personen öffentlichen Rechts, **ausgenommen jene, die wesentliche Teile ihrer Kosten über Leistungsentgelte finanzieren und am Wirtschaftsleben teilnehmen**
- politischen Parteien
- also wohl auch förderbar: Ärzte, Rechtsanwälte, gemeinnützige Vereine und sonstige Arbeitgeber, wo keine kollektivvertragsfähigen Körperschaften bestehen
 - Zustimmung der Gewerkschaft reicht
- Ausländische Arbeitgeber ohne Standort in Österreich nicht förderbar, auch, wenn Arbeitnehmer in Österreich versichert sind. (*laut Infoseite <https://www.bmafj.gv.at/Kurzarbeit-Infoseite.html>*)

Anmerkung: das ist die Verwaltungspraxis des AMS. Dies ist jedoch möglicherweise europarechtswidrig, sofern für die Dienstnehmer ALV-Beiträge in Österreich entrichtet werden.

- insolventen Unternehmen, die sich in einem Konkurs- oder Sanierungsverfahren befinden.

Wie weit rückwirkend kann beantragt werden?

Ja, Kurzarbeit kann rückwirkend (bis 1.3.2020) beantragt werden, selbst, wenn zu diesem Zeitpunkt noch Vollauslastung vorlag. Die Möglichkeit rückwirkend zu beantragen ergibt sich aus dem Inkrafttretensdatum des § 37 b Abs 7 AMSG, eine Einreichfrist ist nicht vorgesehen.

Information auf der AMS-Website:

„Wir weisen darauf hin, dass die rückwirkende Begehrensstellung auf Gewährung einer COVID-19-Kurzarbeitsbeihilfe für einen Kurzarbeitszeitraum ab 1.3.2020 derzeit nicht befristet ist und damit eine Begehrensstellung auch nach dem 31.3.2020 möglich ist. Sollte sich daran etwas ändern, wird dies bekanntgegeben.“

Müssen alle Arbeitnehmer in die Kurzarbeit einbezogen werden?

Nein, Kurzarbeit kann entweder für den ganzen Betrieb oder

- für Betriebsteile (abgrenzbarer Teil eines Betriebes) oder
- für bestimmte Arbeitnehmergruppen oder
- einzelne Arbeitnehmer vereinbart werden.

Grundsätzlich ist eine Sozialpartnervereinbarung pro Unternehmen abzuschließen, im Bedarfsfall können aber auch mehrere abgeschlossen werden.

- **Ein Arbeitnehmer verweigert die Unterschrift, wie ist vorzugehen?**

Verweigert ein Arbeitnehmer die Unterschrift auf der Sozialpartnervereinbarung, ist er von der Kurzarbeit ausgenommen. Liegt ein Betretungsverbot (Betriebsschließung) nach dem COVID-19-Maßnahmengesetz vor, ist nach den Bestimmungen des § 1155 eine einseitige Anordnung von Urlaub und Zeitausgleich möglich!

- **Die Arbeitszeit wird je Abteilung in unterschiedlicher Höhe reduziert, wie ist vorzugehen?**

Ist die Arbeitszeitreduktion in den einzelnen Betriebsteilen in unterschiedlicher Höhe zu erwarten, ist dies in der Sozialpartnervereinbarung zu vermerken und ggf in einem Beiblatt zu erläutern. Das AMS Kurzarbeitsbegehren ist entsprechend auszufüllen (Höhe der Ausfallstunden)

Wie ist Urlaubskonsum während der Kurzarbeit berücksichtigt und berechnet?

Konsumiert ein Arbeitnehmer während der Kurzarbeit Urlaub, gebührt Urlaubsentgelt auf Basis des Entgelts vor der Kurzarbeit. Der konsumierte Urlaub ist entsprechend vom Urlaubsanspruch abzuziehen.

ACHTUNG: Für Urlaub und Zeitausgleich gibt es keine Kurzarbeitsbeihilfe! Diese Zeiten sind ohne Ausfallstunden – also mit der früheren Normalarbeitszeit – zu berücksichtigen.

Wie wird Krankenstand während der Kurzarbeit berücksichtigt und berechnet?

Während eines Krankenstandes (wegen Krankheit, Freizeitunfall) gebührt dem Arbeitnehmer das Krankengeld auf Basis des Ausfallsprinzips. Der Bezug ist auf Basis des reduzierten Entgelts zu berechnen, der Arbeitgeber erhält für diese Bezüge die Kurzarbeitsbeihilfe des AMS.

ACHTUNG: bei Vorliegen eines Arbeitsunfalls (auch im Homeoffice) wird keine Kurzarbeitsbeihilfe des AMS gewährt (siehe dazu Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe vom 25.3.2020, Punkt 6.7.)

Darf man während des Kurzarbeitszeitraumes neue Arbeitnehmer beschäftigen?

Ja. Mit den während der Kurzarbeit neu eintretenden Arbeitnehmern kann ebenfalls Kurzarbeit vereinbart werden, es besteht jedoch keine Verpflichtung.

ACHTUNG: Das AMS verlangt vor Einbeziehung in die Kurzarbeit zumindest einen voll entlohnten Monat bzw. voll entlohnte 4 Wochen (bei unregelmäßigem Entgelt zumindest 3 Monate bzw. 13 Wochen). Neu eintretende Arbeitnehmer können also nicht sofort einbezogen werden.

Können Arbeitsverhältnisse während der Kurzarbeit beendet werden?

Arbeitnehmer, mit denen Kurzarbeit vereinbart wurde, können grundsätzlich nicht gekündigt werden, zumal der Beschäftigtenstand aufrecht zu erhalten ist. Im Ausnahmefall ist dies mit vorheriger Abstimmung und Zustimmung des AMS grundsätzlich möglich.

Unberechtigte Entlassungen werden wohl als Umgehung der Verpflichtung zur Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes zu sehen sein.

Kündigungen durch den Arbeitnehmer, unberechtigte Austritte und begründete Entlassungen sind für die Kurzarbeit und den Beschäftigtenstand grundsätzlich unerheblich.

Kann die Corona-Kurzarbeit verlängert werden?

Ja, bei Bedarf ist eine Verlängerung (um bis zu weitere drei Monate) möglich, längstens jedoch bis 30.9.2020.

Ist eine vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit möglich?

Ja, eine vorzeitige Beendigung ist grds möglich und wird in manchen Fällen sogar notwendig sein. Die kann der Fall sein, wenn etwa durch die (schrittweise) Aufhebung der COVID-19-Maßnahmen in manchen Fällen (zB kleiner Handelsbetrieb) ein Vollbetrieb wieder möglich ist.

Zur vorzeitigen Beendigung der Kurzarbeit gibt es jedoch noch keine offiziellen Informationen, eine solche ist daher im Anlassfall in enger Abstimmung mit dem AMS durchzuführen. Insbesondere die Erreichung der durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit im Ausmaß von 10% ist maßgeblich für die Kurzarbeitsbeihilfe.

Sind während der Kurzarbeit Mehr- und Überstunden zulässig?

Überstunden sind während der Kurzarbeit nur ausnahmsweise zulässig, Mehrstunden über die vereinbarte Arbeitszeitreduktion hinaus sind zulässig und nach herrschender Meinung ohne den 25%-igen Mehrarbeitszuschlag auszuführen.

Überdies werden die Mehrarbeitsstunden und Überstunden von den Ausfallstunden abgezogen und verringern solcherart die Kurzarbeitsbeihilfe des AMS.

Kann sich die ursprünglich vereinbarte Arbeitszeitreduktion während der Kurzarbeit ändern?

Es muss eine grundsätzliche Einigung vorab erfolgen, in welchem Ausmaß die Arbeitszeit durchschnittlich reduziert wird.

Der Arbeitszeitausfall darf im Kurzarbeitszeitraum (3 Monate) durchschnittlich nicht unter 10% und nicht über 90% der gesetzlichen oder kollektivvertraglich festgelegten oder, bei Teilzeitbeschäftigten, der vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit betragen.

Die Genehmigung eines Kurzarbeitsfalles mit einem geplanten Arbeitszeitausfall von durchschnittlich weniger als 10% ist nicht zulässig. Eine Unterschreitung im Zuge der Umsetzung (z.B. aufgrund verbesserter Auftragslage, von Krankenständen, von Urlaub etc.) ist jedoch möglich und stellt keinen Rückforderungstatbestand dar.

Die Genehmigung eines Kurzarbeitsausfalls mit einer Ausfallzeit von mehr als 90% ist nicht möglich. Innerhalb des Kurzarbeitszeitraums sind Zeiträume mit einer Ausfallzeit bis zu 100% möglich. Eine Überschreitung der 90% Arbeitszeitausfall im Zuge der Umsetzung ist jedoch weder im Durchschnitt der insgesamt von KA betroffenen AN noch auf die einzelnen AN bezogen zulässig. **Ein Verstoß gegen diese Bestimmung stellt einen Rückforderungstatbestand dar.**

Die Anzahl der betroffenen AN und die Summe ihrer NAZ-Stunden sind im KUA-Begehren für den gesamten KUA-Zeitraum darzustellen.

Die im KUA-Begehren angegebene Anzahl von Arbeitsausfallstunden kann im Zug der Durchführung der KUA unterschritten werden.

Im Falle der Überschreitung der Arbeitsausfallstunden gebührt keine höhere Beihilfe, sofern nicht ein KUA-Begehren um Änderung einer laufenden KUA-Beihilfe eingebracht und genehmigt wird.

Haftungsausschluss: Die Verfasser übernehmen keinerlei Verantwortung oder Haftung für die Richtigkeit und Aktualität dieser Informationen. Die Verfasser übernehmen keinerlei Haftung für Schäden oder Nachteile, welcher Art auch immer, die durch die Verwertung der zur Verfügung gestellten Informationen entstehen.