

Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe (KUA-COVID-19)

Der Appell der Regierung an die österreichischen Unternehmen ist klar: Kurzarbeit statt Arbeitslosigkeit! Innerhalb der letzten beiden Wochen wurde aufgrund der COVID-19 Pandemie bereits die zweite Bundesrichtlinie betreffend Kurzarbeit veröffentlicht. Kurzarbeit ist seit der Wirtschaftskrise in den Jahren 2008/2009 (zum Glück) in den Hintergrund getreten. Dieser Beitrag sollte einen kurzen Überblick über die wichtigsten Fakten der neuen Kurzarbeitsrichtlinie geben:

Was ist Kurzarbeit?

Unter Kurzarbeit versteht man die befristete Herabsetzung der Normalarbeitszeit und idR einer damit verbundenen Entgeltreduktion aufgrund vorübergehender, nicht saisonbedingter, wirtschaftlicher Schwierigkeiten des Arbeitgebers. Die Herabsetzung der Normalarbeitszeit sollte dazu dienen, die Beschäftigung in wirtschaftlich schweren Zeiten zu sichern und folglich Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Es wird vom AMS eine Beihilfe an die Unternehmen gewährt, welche das durch die Arbeitszeitreduktion entfallende Entgelt kompensiert.

Wesentliche Grundlage bildet zum einen § 37b AMSG, welcher zuletzt durch das 2. COVID-19-Gesetz (BGBl. I Nr. 16/2020) novelliert wurde und zum anderen, die bereits erwähnte Bundesrichtlinie zur Kurzarbeitsbeihilfe (im Weiteren KUA-COVID-19) die zuletzt am 25.03.2020 geändert wurde.¹

Wer ist förderbar?

Auf Arbeitgeber-Seite sind alle Arbeitgeber, mit Ausnahme von politischen Parteien, Bund, Bundesländer, Gemeinden und Gemeindeverbände förderbar. Sonstige juristische Personen öffentlichen Rechts, ausgenommen jene, die wesentliche Teile ihrer Kosten über Leistungsentgelte finanzieren und am Wirtschaftsleben teilnehmen sind nicht förderbar.²

Auf Arbeitnehmer-Seite sind alle arbeitslosenversicherungspflichtigen ArbeitnehmerInnen (§ 1 AIVG iVm § 4 Abs 2 ASVG – geringfügig Beschäftigte, sowie Beamte sind nicht förderbar), Mitglieder des geschäftsführenden Organs sofern sie „ASVG versichert“, außerdem noch Lehrlinge, wenn sie von der Sozialpartnervereinbarung³ umschlossen sind, förderbar.⁴

Ablauf des Förderungsverfahrens?

Voraussetzung für die Beihilfengewährung ist, dass die kollektivvertragsfähigen Körperschaften der AG auf der einen Seite und die der AN auf der anderen Seite eine Sozialpartnervereinbarung, in der die näheren Bedingungen der Kurzarbeit im betroffenen Unternehmen geregelt sind, abschließen.⁵ Die Sozialpartnervereinbarung hat gewisse Mindestanforderungen zu erfüllen, wie zB die Festlegung des sachlichen und personellen Geltungsbereichs, die Befristung des Kurzarbeits-

¹ Vgl https://www.ams.at/content/dam/download/allgemeine-informationen/covid_kurzarbeit/001_kua_RILI.pdf (Stand: 25.03.2020).

² Vgl Punkt 6.2 KUA-COVID-19.

³ <https://www.wko.at/service/sozialpartnervereinbarung-corona-formular-einzelvereinbarung.docx>; Sozialpartnervereinbarung ohne Betriebsrat <https://www.wko.at/service/sozialpartnervereinbarung-corona-formular-einzelvereinbarung.docx> (Stand: 27.03.2020).

⁴ Vgl Punkt 6.3 KUA-COVID-19.

⁵ Vgl Punkt 6.4.3 KUA-COVID-19.

zeitraums, die Festlegung des Ausmaßes des Arbeitszeitausfalles etc.⁶ Die rechtliche Einordnung der Sozialpartnervereinbarung, ob als Kollektivvertrag, als bloß schuldrechtliche wirkende Vereinbarung oder als Vertrag sui generis ist in der Lehre umstritten.

Vereinfacht wird das Verfahren insbesondere mit der Besonderheit, dass die gesetzliche Anforderung der Verständigung und die Beratung des AMS gemäß § 37b Abs 1 Z 2 AMSG durch die Vorlage einer „Corona“-Sozialpartnervereinbarung bereits erfüllt ist.

Der Arbeitgeber hat das Begehren auf Beihilfegewährung mittels Formular⁷ zu stellen, welches im Anschluss auf das Vorliegen der Voraussetzungen geprüft wird.

Normalerweise hat das Unternehmen die unternehmensexternen Umstände, welche zu den wirtschaftlichen Schwierigkeiten geführt haben, plausibel darzulegen. Durch die Einführung des § 37b Abs 7 AMSG entfällt das Erfordernis der plausiblen Darlegung nun, da § 37b Abs 7 AMSG bestimmt, dass Auswirkungen im Zusammenhang mit dem Coronavirus als vorübergehende, nicht saisonbedingte, wirtschaftliche Schwierigkeiten anzusehen sind. Es bedarf demzufolge nur mehr der Darstellung, dass Folge bzw Ursprung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem Coronavirus steht, was insbes zB bei Stilllegung von Produktionsstätten mitunter keine Schwierigkeiten verursachen dürfte.

Anschließend wird die Förderung vom AMS an die Unternehmen ausbezahlt, sofern die Voraussetzungen des § 37b AMSG sowie jene, die in der Bundesrichtlinie zur Kurzarbeitsbeihilfe enthalten sind, erfüllt sind.

Dauer der Beihilfegewährung?

Die Beihilfegewährung ist zunächst auf maximal drei Monate beschränkt, wenn jedoch die Voraussetzungen der Beihilfegewährung nach wie vor bestehen, kann die Beihilfegewährung (nahtlos) um maximal drei weitere Monate erfolgen.⁸

Urlaubsabbau

Alturlaubsansprüche sowie Zeitguthaben sind grundsätzlich tunlichst abzubauen, dies ist auch noch während des Kurzarbeitszeitraums möglich. Der Urlaubsverbrauch kann jedoch vom AG nicht einseitig angeordnet werden, er muss sich lediglich ernstlich darum bemühen seine AN über den Urlaubsabbau zu informieren und auf diesen hinzuweisen, einen Erfolg schuldet der AG jedoch nicht.

Wie viel darf noch gearbeitet werden?

Der Arbeitszeitausfall darf durchschnittlich nicht unter zehn Prozent und nicht über neunzig Prozent der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten oder, bei Teilzeitbeschäftigten, der vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit betragen. Das bedeutet, dass bei einer Normalarbeitszeit von 40h/Woche als durchschnittliche Arbeitszeit mindestens vier bzw maximal 36 Stunden pro Woche festgelegt werden dürfen. Wesentlich ist hier, dass es sich um einen nicht zu über- bzw

⁶ Näheres siehe unter Punkt 6.4.3.1 KUA-COVID-19.

⁷ https://www.ams.at/content/dam/download/allgemeine-informationen/covid_kurzarbeit/KUA_Begehren_03_2020_final.pdf (Stand 25.03.2020).

⁸ Vgl Punkt 6.5 KUA-COVID-19.

unterschreitenden Durchschnittswert handelt, der innerhalb von drei Monate gewahrt werden muss. Es kann daher zB bei Vereinbarung von 10h/Woche geschlossen werden, dass in den ersten beiden Monaten gar nicht gearbeitet wird und dafür im dritten Monat 30 Stunden pro Woche gearbeitet werden.

Krankenstand und Kurzarbeit

Hinsichtlich der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall kam es mit Änderung der Kurzarbeitsrichtlinie zu einer Verbesserung der AN-Position. Ziel war, dass durch Kurzarbeit der Entgeltfortzahlungsanspruch nicht entfällt. Dieses Ziel wurde mit der neuen Kurzarbeits-Richtlinie erreicht und es gebührt nun eine Entgeltfortzahlung auch im Krankheitsfall und zwar in dem Ausmaß der Arbeitszeit, die noch geleistet worden wäre. Das AMS zahlt den Rest im Ausmaß der Nettoersatzrate des jeweiligen Arbeitnehmers (80/85/90 Prozent).

Um es besser dazustellen, nachfolgend ein Beispiel:
Wenn die Wochenarbeitszeit eines AN von 30 auf 10 Stunden herabgesetzt wurde und der AN sich nun eine Woche im Krankenstand befindet, leistet das Unternehmen eine volle Entgeltfortzahlung für zehn Stunden, das AMS bezahlt die Nettoersatzrate für 20 Stunden. Der AN erhält im Krankheitsfall also annähernd sein volles Nettoentgelt.⁹

Höhe der Beihilfe

§ 37b Abs 7 AMSG sieht vor, dass eine Richtlinie gemäß § 37b Abs 4 AMSG eine von Abs 3 abweichende Vereinbarung hinsichtlich der Pauschalsätze vorsehen kann. § 37b Abs 3 AMSG bestimmt, dass die Beihilfe in der Höhe der anteiligen Aufwendungen, die der Arbeitslosenversicherung im Falle der Arbeitslosigkeit für Arbeitslosengeld zuzüglich der Beiträge zur Krankenversicherung und zur Pensionsversicherung entstünde, gebührt. Absatz 7 eröffnet die Möglichkeit der Festsetzung anderer Pauschalsätze als Bemessungsgrundlage in einer Richtlinie gemäß Absatz 4. Anstatt der gesetzlichen Grundlage des bei Arbeitslosigkeit gebührenden Betrags wird durch die Kurzarbeitsrichtlinie der Berechnung eine andere Bemessungsgrundlage zu Grunde gelegt:

Die Höhe der prozentualen Kurzarbeitsbeihilfe ist gestaffelt nach dem bisher (vor Kurzarbeit) erhaltenen Bruttoentgelt bzw Lehrlingen gebühren 100 % des bisher erhaltenen Nettoentgelts.¹⁰ Anzumerken ist aber, dass jedenfalls 90 % bzw 80 % des bisherigen Nettoentgelts zur Auszahlung gelangen.

Das AMS stellt auf deren Homepage eine Pauschalsatztablelle¹¹ und diesbezügliche Erläuterungen¹² sowie ein Teilzeitberechnungstool¹³ zur Verfügung.

⁹ <https://jobundcorona.at/kurzarbeit/> (Abruf am 26.03.2020); https://news.wko.at/news/oesterreich/WKOe-Spitze:-Kurzarbeit-ist-das-Instrument-der-Stunde.-u.html?_ga=2.149262709.2138552721.1585233586-1929842988.1538289424 (Abruf am 26.03.2020); vgl auch Punkt 6.7 iVm 9.3 KUA-COVID-19.

¹⁰ Vgl Punkt 6.6 KUA-COVID-19.

¹¹ https://www.ams.at/content/dam/download/allgemeine-informationen/covid_kurzarbeit/KUA_Covid_19_Pauschalsatztabellen.xlsx (Stand: 25.03.2020).

¹² https://www.ams.at/content/dam/download/allgemeine-informationen/covid_kurzarbeit/KUA_Covid_Pauschalsatz_Erlaeuterungen.pdf (Stand: 25.03.2020).

¹³ https://www.ams.at/content/dam/download/allgemeine-informationen/covid_kurzarbeit/KUA-Teilzeitberechnungstool_v2.xlsx (Stand: 25.03.2020).