



## AKTUELLES

RA Dr. Stefan Zischka/Dr. Marion Guerrero, LL.M. (RAA)

### Verlängerung der COVID-19-Kurzarbeit: die wichtigsten arbeitsrechtlichen Neuerungen, die Personalisten kennen sollten

» PVP 2020/38

Seit der **Einführung** der COVID-19-Kurzarbeit ( *COVID-19-KUA* ) sind mehr als **3 Monate vergangen**. Das wohl wichtigste Instrument, mit dem die COVID-19-Krise am Arbeitsmarkt überbrückt werden soll, hat seitdem zahlreiche **Reparaturen** und **Updates** erfahren. Nun wird die COVID-19-KUA **verlängert**, was zu **neuen Fragen** und **Herausforderungen** für die in COVID-19-KUA befindlichen Unternehmen führt.

Der Beitrag knüpft an unseren Artikel in **PVP 2020/24, 91 (April-Heft)** mit dem Titel: „*Die arbeitsrechtlichen Eckpunkte zur COVID-19-Kurzarbeit, die Personalisten kennen sollten*“ an, der eine allgemeine Übersicht der Rahmenbedingungen der *COVID-19-KUA* bietet. Der vorliegende Artikel konzentriert sich auf die **wichtigsten Aspekte** der aktuellen **Rechtslage**, die vor allem für **Verlängerungsansuchen** für COVID-19-KUA bedeutsam sind:

- A) Kurzarbeitsverlängerung: die wichtigsten 3 neuen Rechtsgrundlagen
- B) Kurzarbeitsverlängerung: Achten Sie auf diese 3 Fristen
- C) Die 4 Grundsätze des Antragsverfahrens
- D) Worin unterscheiden sich Verlängerungsbegehren und Änderungsbegehren?
- E) Kurzarbeitsverlängerung: die 6 wichtigsten inhaltlichen Voraussetzungen bzw Klarstellungen
- F) Worauf Sie achten müssen, wenn Sie die Kurzarbeit beenden
- G) Abschließende Anmerkungen

#### Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

**AMFG** ... Arbeitsmarktförderungsgesetz//**AMS** ... Arbeitsmarktservice//**AMSG** ... Arbeitsmarktservicegesetz//**ArbVG** ... Arbeitsverfassungsgesetz//**BGBI** ... Bundesgesetzblatt//**BMAFJ** ... Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend//**BV** ... Betriebsvereinbarung//**C-19-KUA** ... COVID-19-Kurzarbeit//**BR** ... Betriebsrat//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**ds** ... das sind//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**KUA-RL-neu** ... Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice zu GZ BGS/AMF/0702/9978/2020 „Kurzarbeitshilfe – KUA-COVID-2019“ (Stand: 1. 6. 2020)//**KV** ... Kollektivvertrag//**ÖGB** ... Österreichischer Gewerkschaftsbund//**SPV** ... Sozialpartnervereinbarung//**SV** ... Sozialversicherung//**uU** ... unter Umständen

#### A) Kurzarbeitsverlängerung: die wichtigsten 3 neuen Rechtsgrundlagen

##### 1. Neue Sozialpartnervereinbarung

Für Verlängerungsanträge sowie für Erstanträge, die **ab 1. 6. 2020** gestellt werden, gilt eine **neue Sozialpartnervereinbarung** („SPV neu“<sup>1)</sup>).

1) **SPV neu**, Stand: 22. 5. 2020, abrufbar unter: <https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit/downloads-kurzarbeit#wien>).



## 2. Überarbeitete Version der Bundesrichtlinie zur COVID-19-KUA

Anfang Juni wurde zudem eine **überarbeitete Version der Bundesrichtlinie zur C-19-KUA** veröffentlicht („KUA-Richtlinie neu“<sup>2)</sup>), die sowohl für sämtliche Verlängerungsanträge als auch für Erstbegehren ab **1. 6. 2020** zu **berücksichtigen** ist.

## 3. Novelle zum Arbeitsmarktservicegesetz

Die **gesetzliche Grundlage** der C-19-KUA wurde ebenfalls **aktualisiert**. So wurde § 37b AMMSG (BGBl I 2020/51) am 18. 6. 2020 **rückwirkend** zum **1. 3. 2020** novelliert.

In der Novelle werden

- a) **Entgelt- und Lohnverrechnungsregeln klargestellt** und
- b) die Bestimmungen zur **Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstands** und der **Arbeitszeit** geringfügig an die bisher gemachten Praxiserfahrungen **angepasst**. Details hierzu finden Sie im Punkt E).

2) Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice zu GZ BGS/AMF/0702/9978/2020 „Kurzarbeitshilfe – KUA-COVID-2019“; kurz: KUA-RL-neu (Stand: 1. 6. 2020), Punkt 7.1.5.1.

## B) Kurzarbeitsverlängerung: Achten Sie auf diese 3 Fristen

### 1. Vorbemerkung

Ein **Antrag** auf C-19-KUA-**Verlängerung** kann erst gestellt werden, wenn die vollen **3 Monate** der 1. Phase der C-19-KUA („KUA Phase 1“) **ausgeschöpft** wurden.

### 2. Die maßgeblichen 3 Fristen

Stellen Sie ein Verlängerungsbegehren, dann achten Sie auf die folgenden 3 Fristen, innerhalb deren ...

- a) das **AMS verständigt** werden muss, dass eine **Verlängerung** der C-19-KUA geplant ist;
- b) der **Verlängerungsantrag gestellt** werden muss;
- c) die **Verlängerungsphase beginnen** muss.

*Zu a): Frist, innerhalb deren das AMS verständigt werden muss, dass eine Verlängerung der COVID-19-KUA geplant ist*

Ein Unternehmen, das daran interessiert ist, die C-19-KUA zu verlängern, muss das AMS **rechtzeitig** über diese Absicht informieren. Die Verständigung ist idR rechtzeitig, wenn sie **zumindest 4 Wochen** vor dem Beginn der geplanten Verlängerung der C-19-KUA erfolgt (siehe Punkt 7.2.1 in KUA-RL-neu).

*Zu b): Frist, innerhalb deren der Verlängerungsantrag gestellt werden muss*

**Verlängerungsanträge** sind beim AMS einzubringen; Es ist möglich, diesen Antrag rückwirkend – ab **1. 7. 2020: höchstens 3 Wochen** im Nachhinein – zu stellen.

*Zu c): Frist, innerhalb deren die Verlängerungsphase beginnen muss*

Die **Verlängerungsphase** der C-19-KUA („KUA Phase 2“) muss **unmittelbar** auf KUA Phase 1 **folgen**, wobei zwischen KUA Phase 1 und KUA Phase 2 **max 4 Kalendertage** liegen dürfen, und sie darf **bis zu 3 Monate** dauern.

Gemeinsam mit der zuvor unter Punkt b) erwähnten Frist, innerhalb deren der Verlängerungsantrag gestellt werden muss (Verlängerungsbegehren darf max 3 Wochen im Nachhinein gestellt



werden), wird dadurch faktisch der Zeitraum eingeschränkt, während dessen eine Verlängerung beantragt werden kann.

### 3. Sie stellen ein Ansuchen auf COVID 19-KUA-Verlängerung → Beachten Sie diese Zeitleiste

- spätestens **4 Wochen** vor Ende der KUA Phase 1: Verständigung an das AMS;
- spätestens **4 Kalendertage** nach Ende der KUA Phase 1: Beginn der KUA Phase 2;
- spätestens **3 Wochen** nach Start der KUA Phase 2: Antragstellung an das AMS.

### C) Die 4 Grundsätze des Antragsverfahrens

1. Zunächst müssen Betriebe die **SPV neu mit dem BR** bzw (in Betrieben ohne BR) mit den einzelnen **Beschäftigten** abschließen.
2. Dann ist die **SPV neu** gemeinsam mit dem Verlängerungsbegehren direkt dem **AMS zuzustellen (ausschließlich** auf elektronischem Weg via **eAMS-Konto**).
3. Die **Sozialpartner** werden direkt vom **AMS informiert**, wobei sich
  - a) die **Wirtschaftskammer** bereiterklärt hat, einer allfälligen Vereinbarung pauschal zuzustimmen, während
  - b) sich der **ÖGB** verpflichtet hat, die SPV innerhalb von 48 Stunden zu prüfen.
4. Bestehen keine Mängel in Begehren und SPV neu und liegt kein Einwand des ÖGB vor, so wird das Begehren bewilligt; andernfalls ergeht ein Verbesserungsauftrag.

### D) Worin unterscheiden sich Verlängerungsbegehren und Änderungsbegehren?

Solange die vollen 3 Monate der KUA Phase 1 noch nicht in Anspruch genommen wurden, kann – wie bereits erwähnt – auch kein Verlängerungsantrag gestellt werden.

**Ändern** sich maßgebliche, mit der C-19-KUA zusammenhängende **Umstände, bevor** die **3 Monate** der KUA Phase 1 abgelaufen sind, kann ein **Änderungsbegehren** gestellt werden. Dies ist vor allem dann sinnvoll, wenn ...

- a) wesentlich **mehr Ausfallstunden** anfallen als ursprünglich geplant (bei weniger Ausfallstunden ist ein Änderungsbegehren nicht notwendig, da die mehr geleisteten Arbeitsstunden bei der Abrechnung mit dem AMS abgezogen werden; uU ist eine Meldung an die Sozialpartner notwendig);
- b) im **ursprünglichen C-19-KUA-Ansuchen** ein **Zeitraum** angegeben war, der kürzer als **3 Monate** ist;
- c) **Personen** in die laufende KUA Phase 1 **einbezogen** werden sollen, die **zunächst nicht** umfasst waren → siehe hierzu: „So funktioniert die Beantragung einer COVID-19-Kurzarbeitsbeihilfe“ (Informationsblatt des AMS), abrufbar im eAMS-Kontobereich für Unternehmen (Stand: 30. 6. 2020).



#### Hinweis

Beachten Sie, dass das **Änderungsbegehren** gestellt werden muss, **bevor** die monatliche **Teilabrechnung** an das AMS erfolgt ist.

**Kein Änderungsbegehren** muss gestellt werden, wenn

- a) **weniger Ausfallstunden** als geplant anfallen;
- b) die **C-19-KUA vorzeitig beendet** werden soll → In diesem Fall ist dem **AMS** das **Beendigungsdatum mitzuteilen**.

## E) Kurzarbeitsverlängerung: die 6 wichtigsten inhaltlichen Voraussetzungen bzw Klarstellungen

### Vorbemerkungen

Auch die **Verlängerung** der C-19-KUA – wie schon die Vereinbarung der ursprünglichen KUA – ist entsprechend zu **begründen**. Hierbei sind darzustellen:

- a) die **wirtschaftliche Notlage** (idR indem auf die Pandemie verwiesen wird) sowie
- b) die sich daraus ergebende Konsequenz, dass dadurch der Bedarf an Arbeitsleistungen geringer ist.

**Neu** ist, dass sämtlichen von der C-19-KUA betroffenen DN ein **Kurzarbeitsdienstzettel** und/oder eine **Kopie der SPV** ausgehändigt werden muss. Ein Muster für einen Kurzarbeitsdienstzettel findet sich im Anhang der SPV neu.

Die Anzahl der DN, die von der KUA Phase 2 erfasst sind, kann sich von der Anzahl der kurzarbeitenden DN während der KUA Phase 1 unterscheiden → siehe hierzu FAQ zur Corona-Kurzarbeit der Wirtschaftskammer, Frage 17, abrufbar unter: [https://www.wko.at/service/aenderungen-corona-kurzarbeit-ab-1-6-2020.html#heading\\_faq](https://www.wko.at/service/aenderungen-corona-kurzarbeit-ab-1-6-2020.html#heading_faq) (Stand 30. 6. 2020).

### Inhaltliche Voraussetzung/Klarstellung ❶: Der Beschäftigtenstand ist aufrechtzuerhalten

#### a) *Welcher Beschäftigtenstand ist aufrechtzuerhalten: Vergleich zwischen neuer gesetzlicher Regelung und Sozialpartnervereinbarung neu*

##### ■ Die Neuregelung im § 37b AMSG

Der **Abs 2 Satz 2** des novellierten **§ 37b AMSG** regelt, dass **während** der **C-19-KUA** und einer vereinbarten **Behaltefrist** „*zumindest hinsichtlich des von der Kurzarbeit erfassten Beschäftigtenstandes*“ sichergestellt sein muss, dass dieser **aufrechterhalten** wird – es sei denn, es liegt eine Ausnahmebewilligung für besondere Fälle der zuständigen AMS-Regionalstelle vor.

Vergleichsweise hierzu spricht die Vorgängerregelung lediglich pauschal vom „Beschäftigtenstand“. Insofern ist zu erkennen, dass die **Neuregelung nicht mehr** vorsieht, dass der DG **unabhängig verpflichtet** ist, den **Beschäftigtenstand** des gesamten Unternehmens – unabhängig davon, ob einzelne DN in C-19-KUA gearbeitet haben oder nicht – zu **erhalten**. Es sollen jedenfalls die **DN** gesetzlich **geschützt** werden, die von **C-19-KUA konkret betroffen** waren; zu den anderen Beschäftigten eines Betriebs schweigt das Gesetz.

Diese Neuformulierung soll nicht überbewertet werden. Wenn auch die gesetzlichen Mindeststandards scheinbar leicht herabgesetzt wurden, ist die **SPV maßgebend** dafür, welcher Beschäftigtenstand konkret verpflichtend vom DG aufrechtzuerhalten ist (vgl auch § 37b Abs 1 Z 3 Abs 2 AMSG sowie KUA-RL-neu, Punkt 6.4.3.1.c.).

##### ■ Die Regelungen in der Sozialpartnervereinbarung neu

Die **SPV neu weicht** in dieser Frage nicht wesentlich von ihren Vorgängerversionen ab. Die Pflicht, dass während der C-19-KUA der Beschäftigtenstand aufrechtzuerhalten ist, bezieht sich auch weiterhin unverändert auf den **Gesamtbeschäftigtenstand**, unabhängig davon, ob einzelne DN auch tatsächlich in C-19-KUA gearbeitet haben (vgl SPV neu, Punkt IV.2).

Neu ist allerdings ein Passus in Punkt IV.2.b. der SPV neu, der regelt, dass die Behaltefrist dann entfallen bzw verkürzt werden kann, wenn sich

- ✔ die (**wirtschaftlichen**) **Verhältnisse** eines Betriebs nach Abschluss der SPV neu **wesentlich verschlechtern** und
- ✔ **BR** bzw **Gewerkschaft** dem **Entfall** bzw der **Verkürzung zustimmen**.

Stimmen BR oder Gewerkschaft nicht zu, kann ihre **Zustimmung** durch eine Entscheidung des **AMS-Regionalbeirats ersetzt** werden.



*b) Klarstellungen zur Auffüllverpflichtung, wenn Dienstverhältnisse während der Kurzarbeit beendet werden*

Unverändert gilt, dass **DG-Kündigungen frühestens nach** Ablauf der (jeweils bestehenden) **Behaltefrist ausgesprochen** werden können (Punkt IV.2.c).

Die **BR-Verständigung** über die Absicht, eine **Massenkündigung** nach § 105 ArbVG auszusprechen bzw diese beim **AMS** gemäß § 45a AMFG anzuzeigen, ist weiterhin – so die entsprechenden gesetzlichen Rahmenbedingungen und Voraussetzungen eingehalten werden – schon **während der Behaltefrist zulässig**. Untersagt ist lediglich, dass DG-Kündigungen während der Behaltefrist ausgesprochen werden (und nicht das Ankündigen derselben gegenüber BR bzw AMS) → siehe FAQ zur Corona-Kurzarbeit der Wirtschaftskammer, Frage 39, abrufbar unter: [https://www.wko.at/service/aenderungen-corona-kurzarbeit-ab-1-6-2020.html#heading\\_faq](https://www.wko.at/service/aenderungen-corona-kurzarbeit-ab-1-6-2020.html#heading_faq) (Stand 30. 6. 2020).

Die SPV neu stellt klar, dass folgende **DV-Beendigungen** im C-19-KUA-Zeitraum bzw während der Behaltefrist möglich sind und **keine Auffüllverpflichtung** auslösen:

- ✓ Kündigung vor Beginn der C-19-KUA, wenn Kündigungsfrist in oben genannten Zeitraum fällt;
- ✓ Zeitablauf (befristete DV);
- ✓ DN-Kündigung;
- ✓ berechnete Entlassung;
- ✓ unberechtigter Austritt;
- ✓ einvernehmliche Aufiösung, wenn davor eine Beratung des DN durch BR bzw Gewerkschaft oder Arbeiterkammer stattfand;
- ✓ Beendigung aufgrund von Pensionierung oder Tod des DN;
- ✓ Aufiösung während der Probezeit;
- ✓ DG-Kündigung aus strukturellen Gründen, wenn sonst der Fortbestand des Unternehmens bzw Betriebsstandorts in hohem Maße gefährdet wäre, sofern der BR bzw die Gewerkschaft innerhalb von 7 Tagen zustimmt oder eine Ausnahmegewilligung vom AMS-Regionalbeirat vorliegt (siehe SPV neu, Punkt IV.2.c).

Folgende Beendigungen sind im C-19-KUA-Zeitraum bzw während der Behaltefrist **mit Auffüllverpflichtung** möglich:

- ✓ DG-Kündigung aus personenbezogenen Gründen;
- ✓ unberechtigte Entlassung;
- ✓ berechtigter vorzeitiger Austritt;
- ✓ einvernehmliche Aufiösung **ohne** vorherige Beratung durch BR/Gewerkschaft/Arbeiterkammer (siehe SPV neu, Punkt IV.2.c).

Wird aufgrund der üblichen **betrieblichen Fluktuation** der **Beschäftigtenstand zufällig unterschritten**, dann – darauf weist die SPV neu ausdrücklich hin – ist dies **unerheblich**.

Dem DG steht zur **Nachbesetzung** von Stellen, für die eine **Auffüllverpflichtung** besteht, eine **angemessene Zeit** zur Personalsuche zur Verfügung; die Suchaktivitäten sind dem **AMS glaubhaft** zu machen (zB durch Vorlage von Stellenausschreibungen etc).

**Inhaltliche Voraussetzung/Klarstellung ②: Regeln rund um Arbeitszeit (Lage, Ausmaß) und Ausfallstunden sind einzuhalten**

*a) Erleichterungen und Klarstellungen zur Arbeitszeit*

Bezüglich der Arbeitszeit enthält die SPV neu praktische **Erleichterungen** und **Klarstellungen**:

1. Für **einzelne DN können** während der C-19-KUA **unterschiedliche Arbeitszeiten** festgelegt werden (SPV neu, Punkt IV.1).
2. Es muss auch **nicht mehr** zwischen **5 unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen** gewählt werden; stattdessen wird darauf verwiesen, dass **flexible Arbeitszeitmodelle** von der C-19-KUA unberührt bleiben und entsprechend **anzupassen** sind (SPV neu, Punkt IV.1).

## AKTUELLES

3. Die **Lage** der einmal festgelegten Arbeitszeit kann auch weiterhin **einvernehmlich** mit den einzelnen DN **geändert** werden.
4. Der DG kann darüber hinaus – bei höherem Arbeitsanfall – **einseitig Arbeitsleistungen anordnen**, die das Ausmaß der vereinbarten C-19-KUA überschreiten, wenn
  - a) Lage und Dauer den betroffenen DN **mindestens 3 Tage im Vorhinein** mitgeteilt werden (es sei denn, die Arbeitsbedarfssteigerung war nicht vorhersehbar) und
  - b) **keine berücksichtigungswürdigen DN-Interessen** entgegenstehen und
  - c) die **(erhöhte) Arbeitszeit innerhalb** der **vor C-19-KUA** vereinbarten **Lage** der **Normalarbeitszeit** liegt (siehe SPV neu, Punkt IV.1.).
5. Bisher mussten die **Sozialpartner verständigt** werden, wenn sich die Arbeitszeit wesentlich ändert. Diese Verpflichtung ist mit der SPV neu **weggefallen**.

### b) Klarstellungen zur Ausfallzeit bzw zu Ausfallstunden

Weiterhin gilt, dass die **Ausfallzeit** während der C-19-KUA **durchschnittlich zwischen 10 % und 90 %** betragen muss.

Das AMS kann die gewährte **C 19-KUA-Beihilfe rückfordern**, wenn die **durchschnittliche Ausfallzeit** – bezogen auf einzelne DN und/oder den Gesamtbetrieb – **90 % übersteigt**. **Maßgeblich** ist die **durchschnittliche Ausfallzeit** während der C-19-KUA. Es ist durchaus möglich, dass phasenweise ein Arbeitszeitausfall von 100 % vorliegt. Der **Durchrechnungszeitraum** ist hierbei der jeweils vereinbarte gesamte **C-19-KUA-Zeitraum** (siehe KUA-RL-neu; Stand: 1. 6. 2020; Punkt 6.4.4.).

Prinzipiell **unproblematisch** ist, wenn das C-19-KUA-Begehren genehmigt wird und danach die **Ausfallzeit** im Durchschnitt **10 % unterschreitet**. Die überschießend geleisteten Arbeitsstunden sind bei der **Abrechnung** mit dem **AMS** von den Ausfallstunden **abzuziehen**.

### Inhaltliche Voraussetzung/Klarstellung ③: Der Dienstnehmer hat Anspruch auf eine Nettoentgeltgarantie (Nettoersatzrate)

Die **Höhe** sowie die **Berechnung** der Nettoentgeltgarantie werden mit der Neufassung des § 37b Abs 6 AMMSG präzisiert. So wird klargestellt, dass DN **während** der **C-19-KUA Anspruch** auf eine **Nettoentgeltgarantie** bzw Nettoersatzrate iHv **80 % bis 90 %** ihres ursprünglichen Nettoeinkommens haben – **auch** wenn ihr ursprüngliches Bruttoentgelt **oberhalb** der **Höchstbeitragsgrundlage** angesiedelt ist. Damit wird noch einmal der Grundsatz hervorgehoben, dass **Nettoentgeltgarantie** und **C-19-KUA-Beihilfe** prinzipiell voneinander **getrennt** zu betrachten sind:

- ✔ Die **Nettoentgeltgarantie** wird vom DG an den DN gezahlt und ist **nicht gedeckelt**.
- ✔ Die **C-19-KUA-Beihilfe** wird vom AMS an den DG gezahlt und ist mit der Höchstbeitragsgrundlage **gedeckt**.



#### Hinweis

Während die Leistung der **Nettoersatzrate** an den DN eine **Voraussetzung dafür** ist, dass ein Betrieb **C-19-KUA-Beihilfe** beziehen kann, ist die Höhe der **Nettoersatzrate** aber **nicht** an die Höhe **C-19-KUA-Beihilfe gekoppelt** (siehe **Zischka/Guerrero**, Die arbeitsrechtlichen Eckpunkte zur COVID-19-Kurzarbeit, die Personalisten kennen sollten, PVP 2020/24, 95–97; April-Heft).

#### ■ Berechnung der Nettoersatzrate

Da in der **PVP August 2020** ein ausführlicher Artikel zur „**neuen C-19-KUA-Gehaltsabrechnung**“ erscheinen wird (entsprechend den Vorgaben des vom **BMAFJ veröffentlichten Leitfadens**), informieren wir Sie in diesem Beitrag über die **2 wichtigsten Neuerungen** bei der Berechnung der Nettoersatzrate.

1. Die **Nettoersatzrate** wird gemäß der **C-19-KUA-Mindestbruttoentgelt-Tabelle** (veröffentlicht auf der Homepage des BMAFJ: <https://www.bmafj.gv.at/Services/News/Coronavirus/FAQ-Kurzarbeit.html>, Stand 30. 6. 2020) **umgerechnet** in einen **monatlichen Mindestbruttobetrag**.
2. Die SPV neu stellt im Punkt IV.4.b. klar, was zu passieren hat, wenn der in C-19-KUA beschäftigte DN eine **monatliche Arbeitsleistung** erbringt, die **höher** ist als von der **Nettoersatzrate abgedeckt**: In diesem Fall steht dem DN das ursprüngliche Bruttogehalt für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu („**subsidiäre Entlohnung der tatsächlich geleisteten Stunden**“).

Das bedeutet in der Praxis, dass der DG im Zweifel einen monatlichen **Vergleich** anstellen muss zwischen

- a) dem sich aus der **BMAFJ-Tabelle** ergebenden **Mindestbruttoentgelt** und
- b) dem **Bruttobetrag**, der dem DN aufgrund der **tatsächlich geleisteten monatlichen Arbeitsstunden** zusteht.

Auf den höheren Bruttobetrag hat der DN Anspruch.



#### Beispiel

##### ■ Sachverhalt:

Petra Huber hat während der C-19-KUA aufgrund ihres ursprünglichen Monatsbruttogehaltes von € 4.000,00 einen Anspruch auf eine **80%ige Nettoersatzrate**. Im Juni 2020 hat sie aber lediglich einen **Arbeitszeitausfall von 5 %**, **arbeitet** also im Ausmaß von **95 %** ihrer ursprünglichen Arbeitszeit.

##### ❓ Frage:

Welcher Monatsbruttobezug steht Petra Huber zu?

##### 🗉 Antwort:

Petra Huber steht für den Juni 2020 das Bruttoentgelt für ihre **tatsächliche Arbeitsleistung** zu (hierbei sind die anzuwendenden Bestimmungen aus KV, BV, DV etc zu beachten).

### Inhaltliche Voraussetzung/Klarstellung **4**: Der Dienstgeber trägt Teile der Dienstnehmeranteile zur Sozialversicherung

§ 37b Abs 5 AMSG stellt nunmehr klar, dass die auf die „**Beitragslücke**“ entfallenden **DN-SV-Anteile** vom DG zu tragen sind.

Die **Gesetzesstelle** lautet:

„ ... Während des Bezuges der Kurzarbeitsunterstützung richten sich die Beiträge und die Leistungen der Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit, wenn diese höher ist als die aktuelle Beitragsgrundlage.

Die auf den Arbeitnehmer entfallenden Sozialversicherungsbeiträge sowie sonstige auf den Arbeitnehmer entfallende Beiträge auf Grund bundes- oder landesgesetzlicher Vorschriften zwischen dieser erhöhten Beitragsgrundlage und der aktuellen Beitragsgrundlage (= „**Beitragslücke**; ergänzende Anmerkung der Autoren) trägt der Arbeitgeber allein...“

### Inhaltliche Voraussetzung/Klarstellung **5**: Anfall und Abrechnung von Überstunden

Bis zur Grenze der (**ursprünglichen**) **Normalarbeitszeit** fallen **keine Mehrarbeits- bzw Überstundenzuschläge** an<sup>3)</sup>. Darüber hinaus gelten aber die üblichen Bestimmungen laut KV, BV, DV.

Die **Überstunden** sind bei der Abrechnung mit dem AMS von den **Ausfallstunden abzuziehen**.

3) Vgl FAQ zur Corona-Kurzarbeit der Wirtschaftskammer, Frage 49, abrufbar unter: [https://www.wko.at/service/aenderungen-corona-kurzarbeit-ab-1-6-2020.html#heading\\_faq](https://www.wko.at/service/aenderungen-corona-kurzarbeit-ab-1-6-2020.html#heading_faq) (Stand 30. 6. 2020).

## Inhaltliche Voraussetzung/Klarstellung **6**: Der Dienstgeber muss sich um den Abbau von Alturlaub und Zeitguthaben bemühen

Auch anlässlich der Verlängerung der C-19-KUA muss sich der DG **ernstlich** um den Abbau von **Alturlaub** und **Zeitguthaben bemühen**, wobei auch **3 Wochen** des **laufenden** Urlaubsanspruchs einbezogen werden können, wenn der betroffene DN bereits seinen Alturlaub zur Gänze verbraucht hat (siehe SPV neu, Punkt IV.7.).

Die Möglichkeit, dass der DG den Urlaubsverbrauch **einseitig anordnet**, ist weiterhin **nicht gegeben**.



### Hinweis

Falls **einzelne DN** zu Beginn des C-19-KUA-Zeitraums noch ihren Urlaub verbrauchen, startet die C-19-KUA dennoch für den ganzen Betrieb zum **selben Zeitpunkt<sup>4)</sup>**.

4) Vgl FAQ zur Corona-Kurzarbeit des BMAFJ, abrufbar unter: <https://www.bmafj.gv.at/Kurzarbeit-Infoseite.html> (Stand 30. 6. 2020).

## F) Worauf Sie achten müssen, wenn Sie die Kurzarbeit beenden

### 1. Wissenswertes rund um den Durchführungsbericht

Sobald die C-19-KUA beendet wird, ist dem AMS gemeinsam mit der Endabrechnung der **Durchführungsbericht<sup>5)</sup>** zu übermitteln, der von BR bzw Fachgewerkschaft unterfertigt werden muss (siehe KUA-RL-neu, Stand 1. 6. 2020; Punkt 7.1.5.1.).

<sup>5)</sup> Das Formular für den Durchführungsbericht ist abrufbar unter: <https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit/downloads-kurzarbeit#wien> (Stand: 30. 6. 2020).

Der Durchführungsbericht hat jedenfalls die **Angaben** zu enthalten, ob

- ✓ der Beschäftigtenstand aufrechterhalten wurde;
- ✓ die Mindest- und Höchstgrenzen der Arbeitszeit eingehalten wurden, sowie Angaben zum Arbeitszeitausfall.

Das **AMS** kann auch **verlangen**, dass diesbezüglich **Nachweise** vorgelegt werden. Falls die genannten **Dokumente nicht** vorgelegt werden, kann das AMS die bereits geleistete **C-19-KUA-Beihilfe zurückfordern**.

### 2. Vorzeitige Kurzarbeitsbeendigung und unerwartete neuerliche wirtschaftliche Schwierigkeiten

Wird die C-19-KUA **vorzeitig** beendet, so ist dies dem **AMS** sowie den **Sozialpartnern unverzüglich schriftlich** zu melden. Falls ein BR vorhanden ist, muss die Mitteilung auch vom **BR-Vorsitzenden unterschrieben** werden. Die betroffenen **DN** sind so früh wie möglich zu **informieren<sup>6)</sup>**.

Wurde die C-19-KUA **vorzeitig beendet** und ergeben sich danach **neue coronabedingte wirtschaftliche Engpässe** im Betrieb, ist eine **Verlängerung** der C-19-KUA unzulässig; vielmehr müsste ein **gänzlich neues Begehren** gestellt werden.

<sup>6)</sup> Vgl FAQ zur Corona-Kurzarbeit der Wirtschaftskammer, Frage 52, abrufbar unter: [https://www.wko.at/service/aenderungen-corona-kurzarbeit-ab-1-6-2020.html#heading\\_faq](https://www.wko.at/service/aenderungen-corona-kurzarbeit-ab-1-6-2020.html#heading_faq) (Stand 30. 6. 2020).



Bevor ein **neuer Antrag** gestellt werden kann, muss zuvor (analog zu den generellen Regeln für einen C-19-KUA-Antrag)<sup>7)</sup> ein **voll entlohnter Monat** liegen.

7) Vgl FAQ zur Corona-Kurzarbeit des BMAFJ, abrufbar unter: <https://www.bmafj.gv.at/Kurzarbeit-Infoseite.html> (Stand 30. 6. 2020).

### 3. Kann die Kurzarbeit auch nur für einzelne Dienstnehmer beendet werden?

**Nein**; Die C-19-KUA kann nur für den **gesamten Betrieb** bzw für einen **Betriebsteil**, **nicht** aber nur für **einzelne DN** beendet werden. Es kann zwar durchaus passieren, dass der **Arbeitsausfall einzelner DN weniger als 10 %** ausmacht. Dies ist

- für die **C-19-KUA-Beihilfe** generell **unschädlich** und
- hat lediglich zur Folge, dass sich die **Ausfallstunden** für die konkret betroffenen DN **reduzieren**<sup>8)</sup>.

Die entsprechende **Entwicklung** ist auch im **Durchführungsbericht** festzuhalten.

8) Vgl FAQ zur Corona-Kurzarbeit der Wirtschaftskammer, Frage 52, abrufbar unter: [https://www.wko.at/service/aenderungen-corona-kurzarbeit-ab-1-6-2020.html#heading\\_faq](https://www.wko.at/service/aenderungen-corona-kurzarbeit-ab-1-6-2020.html#heading_faq) (Stand 30. 6. 2020).

## G) Abschließende Anmerkungen

- Die **C-19-KUA-Updates**, die vor allem bedeutsam sind, wenn die C-19-KUA verlängert werden soll, schaffen in **einigen Bereichen Klarheit**.
- So wurde insbesondere hinsichtlich der Frage, wie konkret **Bezüge während der C-19-KUA abzurechnen** sind, eine gewisse **Rechtssicherheit** geschaffen.
- Auch die **Erläuterungen** zum **Beschäftigtenstand** und zur **Arbeitszeit** sowie zur Berechnung der **Nettoersatzrate** sind prinzipiell zu **begrüßen**.
- Gleichzeitig werden auch **neue Fragen** aufgeworfen – so etwa, ob
  - ✔ es **theoretisch möglich** ist, während des Zeitraumes **zwischen KUA Phase 1 und KUA Phase 2** eine **DG-Kündigung** auszusprechen (da ja einige kurzarbeitsfreie Tage dazwischen liegen können), oder
  - ✔ ob **beide KUA-Phasen** – sofern der Verlängerungsantrag genehmigt wurde – als Einheit zu sehen sind.
- Dieses und andere Themen werden das Arbeitsrecht sowie die Personal- und Lohnverrechnung voraussichtlich auch noch nach Ende der C-19-KUA begleiten.

Foto Sandra-Felicitas Mättern



#### Der Autor:

Dr. **Stefan Zischka** ist Partner und leitet den Fachbereich Arbeitsrecht bei Jank Weiler Operenyi Rechtsanwälte (JWO), dem österreichischen Mitglied des globalen Anwaltsnetzwerkes Deloitte Legal. Er ist Vortragender und Fachautor mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Arbeits- und Sozialrecht sowie Zivilprozessrecht.

🌐 [lesen.lexisnexis.at/autor/Zischka/Stefan](https://lesen.lexisnexis.at/autor/Zischka/Stefan)

Foto Hartlauer



#### Die Autorin:

Dr. **Marion Guerrero**, LL.M ist Rechtsanwaltsanwärtlerin im Fachbereich Arbeitsrecht bei Jank Weiler Operenyi Rechtsanwälte (JWO), dem österreichischen Mitglied des globalen Anwaltsnetzwerkes Deloitte Legal, sowie Vortragende und Fachautorin mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Strategic Litigation.

🌐 [lesen.lexisnexis.at/autor/Guerrero/Marion](https://lesen.lexisnexis.at/autor/Guerrero/Marion)