

AKTUELLES

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

COVID-19-Kurzarbeit Phase III: Die wichtigsten arbeitsrechtlichen Neuerungen, die Personalisten kennen sollten (Teil 1)

» PVP 2020/61

Seit **1. 10. 2020** gelten eine **neue AMS-Richtlinie** zur COVID-19-Kurzarbeit Phase III (im Folgenden abgekürzt: C-19-KUA III) sowie aktualisierte Muster-Sozialpartnervereinbarungen. Diese Richtlinie **ermöglicht** Unternehmen, die **KUA bis zum 31. 3. 2021** auszudehnen.

In dieser **2-teiligen Artikelserie** informieren wir Sie über die Eckpunkte der C-19-KUA III, die Personalisten, Geschäftsführer, Vorstände, Unternehmensinhaber etc kennen sollten:

- A) **WER** (Förderkreis) kann **WIE LANGE** (Geltungsdauer) die COVID-19-Kurzarbeit Phase III nutzen?
- B) **Urlaube und Zeitguthaben**: Besteht eine „**Abbaupflicht**“, um die COVID-19-Kurzarbeit Phase III nutzen zu können?
- C) Allgemeine Anmerkungen zu den neuen **Sozialpartnervereinbarungen** (Version 8.0)
- D) Gibt es Änderungen bei der Voraussetzung, den **Beschäftigungsstand aufrechtzuerhalten**?
- E) Welcher **Arbeitszeitausfall** ist hinsichtlich der Kurzarbeitsbeihilfe unschädlich, welcher nicht?
- F) Gibt es Änderungen bei der **Nettoersatzrate**? Was bedeutet: **Entgeltynamik**?
- G) Wissenswertes rund um die **Kurzarbeitsbeihilfe**
- H) **Praxishinweise** zur neuen **Weiterbildungsbereitschaftsverpflichtung** des Dienstnehmers
- I) Wie sind die **wirtschaftlichen Schwierigkeiten** nachzuweisen?
- J) **Beendigung** der COVID-19-Kurzarbeit Phase III: auch vorzeitig möglich?

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

AIV ... Arbeitslosenversicherung//**AMFG** ... Arbeitsmarktförderungsgesetz//**AMS** ... Arbeitsmarktservice//**AMSG** ... Arbeitsmarktservicegesetz//**ArbVG** ... Arbeitsverfassungsgesetz//**AVRAG** ... Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz//**BMAFJ** ... Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend//**BR** ... Betriebsrat//**BV** ... Betriebsvereinbarung//**C-19-KUA III** ... COVID-19-Kurzarbeit Phase III//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**isd** ... im Sinne des//**KUA** ... Kurzarbeit//**KUA-RL III** ... Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice zu GZ BGS/AMF/0702/9961/2020 „Kurzarbeitshilfe – KUA-COVID-2019“ (Stand: 1. 10. 2020)//**KV** ... Kollektivvertrag//**MSchG** ... Mutterschutzgesetz//**SPV 8.0** ... Muster-Sozialpartnervereinbarung 8.0 vom 23. 9. 2020//**SV** ... Sozialversicherung//**VKG** ... Väterkarenzgesetz

A) WER (Förderkreis) kann WIE LANGE (Geltungsdauer) die COVID-19-Kurzarbeit Phase III nutzen?

1. Einreichfristen und maximale Dauer der COVID-19-Kurzarbeit Phase III

Die neue Bundesrichtlinie des AMS zur C-19-KUA III¹⁾ (KUA-RL III) gilt für sämtliche Neu- und Verlängerungsanträge ab 1. 10. 2020.

1) Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice zu GZ BGS/AMF/0702/9961/2020 „Kurzarbeitshilfe – KUA-COVID-19“ (Stand: 1. 10. 2020).

Die C-19-KUA III kann – wie schon zuvor – lediglich über das **eAMS-Konto** für Unternehmen beantragt werden. Für eine **rückwirkende** Antragstellung gilt eine Übergangsfrist ab 2. 10. 2020 (= Datum, an dem die AMS-Antragsformulare für die C-19-KUA III verfügbar waren) von **1 Monat**. Danach ist eine rückwirkende Antragstellung nicht mehr möglich.



Hinweis

Soll die C-19-KUA III aufgrund einer **Naturkatastrophe** (zB Lawinen, Feuer, Überflutungen etc) beansprucht werden, kann der Antrag ausnahmsweise rückwirkend, max 3 Wochen im Nachhinein beim AMS eingebracht werden, **spätestens** allerdings am **31. 3. 2021**.

Die C-19-KUA III darf für **max 6 Monate** beantragt werden und muss spätestens am 31. 3. 2021 enden.

2. Welcher Personenkreis kann in die COVID-19-Kurzarbeit Phase III einbezogen werden?

Förderbar sind nach wie vor

- alle **alv-pflichtigen** DN, die
- ein **aufrechtes DV** und
- zumindest einen **vollen Kalendermonat** vor KUA-Beginn bei ihrem DG vorweisen können.



Hinweise

1. Neu eingestellte Dienstnehmer

Für **neu eingestellte** DN, die **noch keinen vollen Kalendermonat** beschäftigt waren, kann ein **gesonderter KUA-Antrag** mit entsprechend geändertem KUA-Beginn eingebracht werden (inklusive entsprechender SPV 8.0), siehe Punkt 7.1.1 der KUA-RL III.

2. Spezielle Fördervoraussetzung für Lehrlinge

Lehrlinge können nunmehr lediglich dann gefördert werden, wenn ihre **Ausbildung sichergestellt** ist (siehe hierzu Punkt G dieser Artikelserie).

3. Dienstnehmer unterliegt nicht der AIV-Pflicht → kann idR nicht in die C-19-KUA III einbezogen werden

DN, die **nicht** der **AIV-Pflicht** unterliegen, wie bspw Beamte oder geringfügig Beschäftigte, sind **nicht förderbar**.

DN, die aufgrund des **Alters (63+)** **nicht** der **AIV-Pflicht** unterliegen, sind jedoch **förderbar**. Förderbar sind auch DN, die das **Regelpensionsalter** erreicht haben, aber die **Voraussetzungen** für eine **Alterspension nicht** erfüllen.

B) Urlaube und Zeitguthaben: Besteht eine „Abbaupflicht“, um die COVID-19-Kurzarbeit Phase III nutzen zu können?

Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre sowie **Zeitguthaben** sind **möglichst vor Beginn** der C-19-KUA III **abzubauen**; sie können aber **auch** noch **während** der KUA-Periode verbraucht werden (siehe Punkt VI.7. der SPV 8.0).

Sind bereits sämtliche „**Alt-Guthaben**“ **abgebaut**, ist **tunlichst 1 Woche** des **laufenden** Urlaubs zu verbrauchen.

C) Allgemeine Anmerkungen zu den neuen Sozialpartnervereinbarungen (Version 8.0)

1. Wer muss die Sozialpartnervereinbarung 8.0 abschließen bzw zustimmen?

Zunächst müssen Unternehmen (wie schon bisher) eine **SPV 8.0** mit den zuständigen Sozialpartnern abschließen.

Die **SPV 8.0** ist zu **unterfertigen** in Betrieben

a) **mit** Betriebsrat → als **Betriebsvereinbarung** (BV);

b) **ohne** Betriebsrat → als **Einzelvereinbarung** (EV) mit allen DN, für die KUA geplant ist.

Die **Zustimmung** der DN, des Betriebsrates oder der Sozialpartner zur SPV 8.0 kann angesichts der COVID-19-Pandemie **in jeder dokumentierten Form** erfolgen (zB durch ein eingescanntes Dokument, das per E-Mail übermittelt wird); **wichtig** ist, dass der **Wille** der Zustimmungden **klar ersichtlich** ist (siehe Punkt 9.5 der KUA-RL III).

Die KUA-RL III stellt im Punkt 9.5 auch explizit klar, dass der **DG** dafür **verantwortlich** ist, dass die **Zustimmung** der **Sozialpartner eingeholt** wird.. Zwecks rascherer Verfahrensabwicklung kann auch das AMS diese Zustimmung einholen (muss dies aber nicht).



Hinweise

1. Wann ist eine Rahmen-SPV 8.0 zulässig?

Bei der C-19-KUA III ist es möglich, eine **SPV-Rahmenvereinbarung** abzuschließen, wenn mehrere Unternehmens- oder Wirtschaftsgruppen betroffen sind. In diesem Fall sind die jeweiligen **Details** durch BV oder EV auf **betrieblicher Ebene** festzulegen (siehe Punkt 6.4.3.2 der KUA-RL III).

2. Wann kann auf eine SPV 8.0 verzichtet werden?

Ausnahmsweise kann auf eine überbetriebliche **SPV 8.0 verzichtet** werden, nämlich dann, wenn **Naturkatastrophen** (wie Hochwasser, Lawinen etc) oder vergleichbare **unvorhergesehene Schadensereignisse** (zB Feuer) eintreten, von denen nur einzelne Unternehmen betroffen sind, und die eine kurzfristige, sehr rasche Abhilfe nötig machen (siehe Punkt 6.4.3. der KUA-RL III).

2. Was beinhaltet die SPV 8.0 (inkl Mindestanforderungen)?

Die SPV 8.0 enthält einige Anhänge und Beilagen, so etwa

- ✓ den **KUA-Dienstzettel**,
- ✓ ein **Musterformular** für die **Begründung** der wirtschaftlichen Schwierigkeiten sowie
- ✓ die damit zusammenhängende **Zukunftsprognose** (siehe Punkt I in dieser Artikelserie) und

- ✔ ein **Musterformular**, das dann verwendet werden soll, wenn der DG aus wirtschaftlichen Gründen – die im Formular anzugeben sind – **plant**, die **Mindestarbeitszeit** von 30 % zu **unterschreiten** (siehe Punkt E in dieser Artikelserie).

In der SPV 8.0 sind die folgenden **Mindestanforderungen** anzugeben bzw festzulegen, und zwar

- ✔ der **räumliche** und **persönliche** Geltungsbereich der Vereinbarung;
- ✔ die **Dauer** der beantragten C-19-KUA III (nunmehr max 6 Monate; längstens bis 31. 3. 2021);
- ✔ die Regelungen zur **Aufrechterhaltung** des **Beschäftigtenstands**;
- ✔ das Ausmaß des **Arbeitszeitausfalls**;
- ✔ der **Entgeltanspruch** während der C-19-KUA III.

D) Gibt es Änderungen bei der Voraussetzung, den Beschäftigungsstand aufrechtzuerhalten?

1. Behaltepflicht und Behaltefrist

Die Bestimmungen

- a) zur Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstands während der C-19-KUA III („**Behaltepflicht**“) sowie
- b) der Kündigungsschutz jener DN, die sich in der C-19-KUA III befinden, für 1 Monat nach der KUA („**Behaltefrist**“),

bleiben weitgehend **gleich**.

Auf die **Behaltefrist** nach der KUA kann in der SPV 8.0 **verzichtet** werden, wenn der **BR** bzw die **Gewerkschaft** (in Unternehmen ohne BR) **zustimmen**.

Unverändert gilt, dass **DG-Kündigungen frühestens nach** Ablauf der (jeweils bestehenden) **Behaltefrist ausgesprochen** werden können (siehe Punkt IV.2.c der SPV 8.0).

Die **BR-Verständigung** gemäß **§ 105 ArbVG** über geplante Kündigungen bzw die **Anzeige** beim **AMS** gemäß **§ 45a AMFG** 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 (Stand 6. 7. 2020).

2. Dienstvertragsbeendigungen ohne Auffüllverpflichtung

Die **SPV 8.0** regelt im **Punkt IV.2.c.**, dass folgende **DV-Beendigungen** im C-19-KUA III-Zeitraum bzw während der Behaltefrist möglich sind und **keine Auffüllverpflichtung** auslösen:

- ✔ **Kündigung vor Beginn** der **C-19-KUA III**, wenn die Kündigungsfrist in oben genannten Zeitraum fällt;
- ✔ **Zeitablauf** eines vor Beginn der C-19-KUA III begonnenen befristeten DV, dessen Endtermin in den Zeitraum der C-19-KUA III oder Behaltefrist fällt;
- ✔ **DN-Kündigung**;
- ✔ **berechtigte Entlassung**;
- ✔ **unberechtigter Austritt**;
- ✔ **einvernehmliche DV-Auflösung**, wenn der DN **zuvor** über die Folgen dieser Beendigung durch Gewerkschaft oder Arbeiterkammer **beraten** wurde;
- ✔ Beendigung aufgrund von **Pensionierung** oder **Tod** des DN;
- ✔ Auflösung während der **Probezeit**;

- ✓ **DG-Kündigung**, um den Beschäftigtenstand zu verringern, wenn der **Fortbestand** des Unternehmens bzw Betriebsstandortes in hohem Maß **gefährdet** ist, sofern die **Gewerkschaft** innerhalb von 7 Tagen **zustimmt**. Stimmt die Gewerkschaft nicht zu, muss eine **Ausnahmebewilligung** durch den **RGS-Regionalbeirat des AMS** vorliegen (siehe Punkt IV.2.c der SPV 8.0).

3. Dienstvertragsbeendigungen mit Auffüllverpflichtung

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

- ✓ DG-Kündigung aus **personenbezogenen** Gründen;
- ✓ **unberechtigte Entlassung**;
- ✓ **berechtigter vorzeitiger Austritt**;
- ✓ **einvernehmliche DV-Auflösung ohne vorherige Beratung** durch Gewerkschaft oder Arbeiterkammer (siehe SPV 8.0, Punkt IV.2.c).

Um die Auffüllverpflichtung zu erfüllen, steht dem DG eine **angemessene Zeit** zur Personalsuche zur Verfügung.

Die **Glaubhaftmachung** von **Suchaktivitäten** ist ausreichend (bspw Vorlage Stellenausschreibung, Nachweis der Meldung freier Stellen an das AMS).



Hinweis

Die SPV 8.0 weist ausdrücklich darauf hin, dass es **unerheblich** ist, wenn der **Beschäftigtenstand** aufgrund der üblichen **betrieblichen Fluktuation zufällig unterschritten** wird.

E) Welcher Arbeitszeitausfall ist hinsichtlich der Kurzarbeitsbeihilfe unschädlich, welcher nicht?

1. Erlaubte Bandbreite des Arbeitszeitausfalles

Der mögliche Arbeitszeitausfall durch die C-19-KUA III wird nunmehr eingeschränkt auf **mindestens 20 % bis max 70 %**.

Das bedeutet also, dass von der C-19-KUA III betroffene DN

- mindestens 30 %** ihrer ursprünglichen Normalarbeitszeit leisten müssen und
- maximal** während **80 %** ihrer ursprünglichen Arbeitszeit beschäftigt werden dürfen.

2. Zulässige höhere Arbeitszeitausfälle

In **Sonderfällen** kann ein **Ausfall** bis zu **90 % genehmigt** werden. Für **verschiedene DN** bzw DN-Gruppen kann ein **unterschiedlicher Arbeitszeitausfall** vereinbart werden.

Wird für **einzelne DN-Gruppen** voraussichtlich ein **Arbeitszeitausfall** von **über 70 %** anfallen und wird dadurch die **durchschnittliche Ausfallzeit** von **70 %** für alle von der C-19-KUA III betroffenen DN **nicht überschritten**, so kann für diese DN-Gruppen auch ein **gesonderter C-19-KUA III-Antrag** eingebracht werden.

Auch hierfür ist die Genehmigung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften notwendig; dies wird idR die Gewerkschaft sein (siehe Punkt 9.3 der KUA-RL III).

3. Anpassungsbedarf bei flexiblen Arbeitszeitmodellen

Flexible Arbeitszeitmodelle bleiben auch während der C-19-KUA III aufrecht und müssen entsprechend angepasst werden. Das bedeutet zB, dass es während **Zeiten**, in denen **KUA-Beihilfe** gewährt wird, zu **keiner Zeitschuld** am Zeitkonto kommen darf (siehe Punkt IV.4.b der SPV 8.0).

4. Einseitig angeordnete Arbeitsleistungen, die über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß hinausgehen

Gemäß Punkt IV.1.b der SPV 8.0 kann der DG **Arbeitsleistungen**, die über das in der C-19-KUA III vereinbarte Ausmaß hinausgehen, auch **einseitig** anordnen, wenn ...

- Lage** und **Dauer** dem DN ehestmöglich (**spätestens 3 Tage** im Vorhinein) **mitgeteilt** werden;
- keine berücksichtigungswürdigen Interessen** des DN dem entgegenstehen;
- die **angeordnete** Arbeitszeit in der **ursprünglichen** (= vor C-19-KUA III vereinbarten) **Normalarbeitszeit** liegt.

Die im **Punkt a)** genannte **Frist** (spätestens 3 Tage) kann **entfallen**, wenn ein **kurzfristig** entstandener **erhöhter Arbeitsbedarf** vorliegt

F) Gibt es Änderungen bei der Nettoersatzrate? Was bedeutet: Entgeltodynamik?

1. Nettoersatzrate

Den in C-19-KUA III befindlichen DN gebührt während der C-19-KUA III wie bisher ein **Mindestentgelt** iHv 80 % bis 100 % ihres bisherigen Nettoentgelts (Nettoersatzrate). Bestimmt wird der konkrete Prozentsatz durch das Bruttoentgelt des jeweiligen DN vor C-19-KUA III.

Bruttoentgelt vor C-19-KUA III	Anspruch auf x % des Nettoentgelts vor C-19-KUA III
bis € 1.700,00	90 %
von € 1.700,01 bis € 2.685,00	85 %
mehr als € 2.685,00	80 %
Lehrlinge und Personen in gleichgestellten Ausbildungsverhältnissen	100 %

Die **Berechnung** der **Nettoentgeltgarantie** wurde mit der Neufassung des **§ 37b Abs 6 AMSG** präzisiert:

- So wird klargestellt, dass DN **während** der **C-19-KUA III** **Anspruch** auf eine **Nettoentgeltgarantie** gemäß den in der KUA-RL III festgesetzten Berechnungsmethoden haben – **auch** wenn ihr ursprüngliches Bruttoentgelt **oberhalb** der **Höchstbeitragsgrundlage** angesiedelt ist.
- Damit wird noch einmal der Grundsatz hervorgehoben, dass **Nettoentgeltgarantie** und **C-19-KUA III-Beihilfe** prinzipiell voneinander **getrennt** zu betrachten sind:
 - ✔ Die **Nettoentgeltgarantie** wird vom DG an den DN gezahlt und ist **nicht gedeckelt**.
 - ✔ Die **C-19-KUA III-Beihilfe** wird vom AMS an den DG gezahlt und ist mit der Höchstbeitragsgrundlage **gedeckt**.
- 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>) in ein **monatliches Mindestbruttoentgelt umgerechnet**.

Das **Bruttoentgelt vor C-19-KUA III**

- a) **bestimmt** die Höhe des **monatlichen Mindestbruttoentgelts** laut BMAFJ-Tabelle und
- b) **umfasst** – wie bisher – das **Bruttoentgelt** des **letzten voll entlohnten** Monats vor C-19-KUA III,
 - ✔ inkl **Sachbezüge**, regelmäßige **Zulagen** und **Zuschläge**, **unwiderrufliche Überstundenentgelte** (zB aufgrund von All-in-Verträgen und Überstundenpauschalen) und
 - ✔ inkl (Neuerung!) **widerrufliches Überstundenpauschale**, das vor der C-19-KUA III **nicht widerrufen** wurde,
 - ✔ aber **ohne** (echte) **Überstundenentgelte** bzw ohne vor der C-19-KUA III **widerrufen**es Überstundenpauschale, ohne **Sonderzahlungen** und ohne **sv-freie Bezüge**.

Liegen **schwankende** Entgeltbestandteile vor, so wird das durchschnittliche Entgelt der **letzten 3 Monate vor C-19-KUA III** als Bemessungsgrundlage herangezogen.



Hinweise

1. Fiktives Entgelt ist heranzuziehen

Für DN, die etwa aufgrund von **Karenz** oder **Krankenstand** keinen oder einen verringerten Entgeltanspruch hatten, ist ein **fiktives Entgelt** heranzuziehen, solange ein solcher Entgeltanspruch auch ohne KUA-Vereinbarung bestanden hätte (zB bei Wiederaufnahme der Beschäftigung nach Karenz).

2. Es ist ein „Bruttoentgeltvergleich“ vorzunehmen

Sobald das **arbeitsvertraglich** vereinbarte Bruttoentgelt für die während der C-19-KUA III **tatsächlich** geleistete **Arbeitszeit** (einschließlich angeordneter Aus- und Weiterbildungszeit) **höher** ist als das Mindestbruttoentgelt gemäß BMAFJ-Tabelle, gebührt in diesem Monat das Bruttoentgelt für die geleistete Arbeitszeit (siehe Punkt IV.4.c. der SPV 8.0).

2. Normalarbeitszeit ändert sich vor oder während der COVID-19-Kurzarbeit Phase III

Wird die Normalarbeitszeit

- a) innerhalb von **30 Tagen vor** bzw
- b) **während** der C-19-KUA III

geändert, so ist das **Bruttoentgelt** des **letzten voll entlohnten** Monats vor C-19-KUA III mangels günstigerer Vereinbarung **neu** zu **berechnen**, wenn gemäß Punkt IV.4.a der SPV 8.0 einer der **3 folgenden Sachverhalte** vorliegt: Die Normalarbeitszeit wird

- a) **vereinbarungsgemäß** aufgrund von Bildungs-, Pflege-, Alters-, Wiedereingliederungsteilzeit, Teilzeit nach § 14 AVRAG bzw vereinbarter Elternteilzeit iSd § 15i MSchG oder § 8a VKG geändert;
- b) aufgrund eines **gesetzlichen** oder **KV-Anspruchs** geändert (zB bei „großer“ Elternteilzeit gemäß § 15h MSchG bzw § 8 VKG, Sterbebegleitung gemäß § 14a AVRAG, Begleitung von schwerst-erkrankten Kindern gemäß § 14b AVRAG);
- c) **vereinbarungsgemäß** geändert, wobei diese Änderung **spätestens** 31 Tage vor Beginn der C-19-KUA III **fixiert** worden sein muss.

■ Die „Bruttoentgelt-Neuberechnungsformel“

Das „neue“ **Bruttoentgelt** des letzten voll entlohnten Monats vor C-19-KUA III errechnet sich wie folgt:

$$\text{Bruttoentgelt des letzten voll entlohnten Monats vor C-19-KUA III, das maßgeblich für das derzeitige Mindestbruttoentgelt gemäß BMAFJ-Tabelle ist} \quad \times \quad \frac{\text{Wochenstundenanzahl „Neu“}}{\text{Wochenstundenanzahl „Alt“}}$$

**Beispiel**

DN befindet sich während der C-19-KUA III in Elternteilzeit (**22 Stunden**). Das **maßgebliche Bruttoentgelt** des letzten voll entlohnten Monats **vor C-19-KUA III** beträgt **€ 1.792,00** → **Mindestbruttoentgelt** gemäß BMAFJ-Tabelle: **€ 1.442,88**.

Ab 1. 1. 2021 endet die Elternteilzeit und der DN arbeitet wieder Vollzeit (= 38,5 Wochenstunden).

Neuberechnung des **Bruttoentgelts** des letzten voll entlohnten Monats **vor C-19-KUA III**, gültig ab 1. 1. 2021 gemäß obiger Formel:

$$€ 1.792,00 \times \frac{38,5 \text{ Wochenstunden}}{22 \text{ Wochenstunden}} = \underline{\underline{€ 3.136,00}} \rightarrow \text{Mindestbruttoentgelt gemäß BMAFJ-Tabelle: } \underline{\underline{€ 2.352,89.}}$$

3. Die neue Entgeltodynamik

Die Regeln betreffend Entgeltanspruch der DN in KUA wurden für die C-19-KUA III aktualisiert. Es wurde eine Entgeltodynamik eingeführt, die vorsieht, dass **gewisse regelmäßige Entgelterhöhungen** auch das **Bruttoentgelt** des letzten voll entlohnten Monats **vor C-19-KUA III** und damit das **Mindestbruttoentgelt** gemäß BMAFJ-Tabelle **aufstocken**.

Das **Bruttoentgelt** des letzten voll entlohnten Monats **vor C-19-KUA III** muss während der C-19-KUA III in jenem Ausmaß angepasst werden, in dem die Bruttolöhne/-gehälter des DN auch ohne KUA aufgrund

- a) erhöhter KV-Mindestlöhne bzw -gehälter,
 - b) KV-Vorrückungen, Biennien und dergleichen,
 - c) einer Umstufung infolge höherer Qualifikationen
- verändert hätten werden müssen.

Anlässlich der Erhöhung der KV-Mindestlöhne bzw -gehälter vorgesehene **Einmalzahlungen** gebühren prinzipiell in **voller Höhe**.

**Hinweise**

1. Analysieren Sie neue KV-Neuabschlüsse, ob diese eine eigene KUA-Regelung enthalten
Achten Sie darauf, ob **KV-Abschlüsse**, die für die Zeit ab dem 1. 10. 2020 gelten, **eigene Bezugserhöhungsregelungen** für jene DN vorsehen, die sich in **C-19-KUA III** befinden. Diese speziellen KUA-Regelungen sind **vorrangig** anzuwenden.

2. Verschlechtern obige Erhöhungen den Nettozugang → Anpassung kann unterbleiben
Sollte es aufgrund obiger Bruttoentgeltanpassung dadurch zu einem niedrigeren Nettoentgelt kommen (Nettoersatzrate sinkt bspw von 90 % auf 85 %), kann das bisherige **Bruttoentgelt** des letzten voll entlohnten Monats **vor C-19-KUA III** und damit auch das bisherige Mindestbruttoentgelt gemäß BMAFJ-Tabelle beibehalten werden.

3. Obige Erhöhungen ab 1. 3. 2020 sind ab Beginn der C-19-KUA III zu berücksichtigen
Ab Beginn der C-19-KUA III (frühestens ab 1. 10. 2020) sind auch die obigen **Erhöhungen**, die zwischen 1. 3. 2020 und Beginn der C-19-KUA III erfolgen, zu berücksichtigen.

4. Entgeltbemessung für Urlaubsentgelt, Urlaubersatzleistung und Kündigungsschädigung

Für die Bemessung des Urlaubsentgelts bzw der Urlaubersatzleistung ist die **ungekürzte** tägliche bzw wöchentliche **Arbeitszeit** zugrunde zu legen, wobei die Entgeltodynamik sinngemäß anzuwenden ist. Dasselbe gilt für eine etwaige Kündigungsschädigung.



Praxistipps zur Entgeltodynamik

Der KV sieht folgende Entgelt-erhöhungsvariante vor:	Das Bruttoentgelt des letzten voll entlohnten Monats vor C-19-KUA III ist ...
Die Ist-Bezüge sind prozentuell (zB um 1,6 %) zu erhöhen.	... zu erhöhen um den Prozentsatz (= 1,6 %), um den die Ist-Bezüge zu erhöhen sind.
Die Mindestbezüge sind prozentuell (zB um 1,6 %) zu erhöhen; keine Ist-Lohnerhöhung .	a) ... dann nicht zu erhöhen , wenn der Ist-Lohn/Gehalt höher ist als der neue Mindest-KV-Bezug; b) ... um jenen Differenzbetrag zu erhöhen , um den der neue Mindest-KV-Bezug höher ist als der bisherige Ist-Lohn/Gehalt.
Die Ist-Bezüge sind prozentuell (zB um 1,6 %) und um einen Fixbetrag (zB € 50,00) zu erhöhen.	... zu erhöhen um den Prozentsatz (= 1,6 %), um den die Ist-Bezüge zu erhöhen sind, und zusätzlich um den Fixbetrag (= € 50,00).
Die Überzahlung (zB € 150,00) ist aufrechtzuerhalten .	a) ... zu erhöhen um jenen Geldbetrag , um den auch ohne C-19-KUA III der Ist-Lohn/Gehalt aufgrund der Aufrechterhaltung der Überzahlung erhöht hätte werden müssen (= € 150,00); b) ... dann nicht zu erhöhen , wenn eine rechtswirksame „Aufsaugklausel“ vereinbart ist.



Merksatz

Entscheidend ist, dass in allen Fällen geprüft wird, um **welchen Betrag der Ist-Lohn/Gehalt** – gäbe es keine C-19-KUA III – aufgrund der KV-Erhöhung oder der KV-Vorrückungen, Biennien und dergleichen, oder aufgrund einer Umstufung infolge höherer Qualifikationen **erhöht hätte werden müssen**.



Hinweis

Über die Punkte G) bis J) informieren wir im November-Heft.

Foto Sandra-Felicitas Matern



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

Foto Hartlauer



Die Autorin:

Dr. **Marion Guerrero**, LL.M ist Rechtsanwaltsanwältin 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