

## 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 2)

» PVP 2020/68

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 Sie kennen sollten. Die **vollständige Themenübersicht** finden Sie im Teil 1 in **PVP 2020/61, 263 (Oktober-Heft)**.

Im **vorliegenden Heft** erhalten Sie Informationen

- ✔ zu den **Themen G) bis J)** und
- ✔ im neuen **Punkt K)** zur **COVID-19-Kurzarbeit Phase III-„Lockdown-Edition“** (= kurzfristig aufgrund des Lockdowns vorgenommene Anpassungen der COVID-19-Kurzarbeit Phase III).

#### 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//**EpiG** ... Epidemiegesetz//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**KUA** ... Kurzarbeit//**KUA-RI III** ... Bundesrichtlinie des Arbeitsmarktservice zu GZ BGS/AMF/0702/9961/2020 „Kurzarbeitsbeihilfe – KUA-COVID-2019“ (Stand: 1. 10. 2020)//**KV** ... Kollektivvertrag//**MSchG** ... Mutterschutzgesetz//**ÖGB** ... Österreichischer Gewerkschaftsbund//**SPV 8.0** ... Muster-Sozialpartnervereinbarung 8.0 vom 23. 9. 2020//**SV** ... Sozialversicherung//**VKG** ... Väterkarenzgesetz//**WKO** ... Wirtschaftskammer Österreich

### G) Wissenswertes rund um die Kurzarbeitsbeihilfe

#### 1. Kosten, die die Kurzarbeitsbeihilfe abdeckt

Die Nettoersatzrate bzw die subsidiäre Entlohnung der tatsächlich geleisteten Stunden (= „Arbeitsentgelt“) wird vom DG direkt an den DN geleistet. Dafür steht dem DG die **KUA-Beihilfe** zu, die folgende Kosten abgibt:

- ✔ Entschädigung für den Verdienstausfall für entfallene Arbeitsstunden (**Ausfallstunden**); die Kosten für tatsächlich gearbeitete Stunden muss der DG selbst tragen;
- ✔ **anteilige Sonderzahlungen** samt **Lohnnebenkosten**;
- ✔ **höhere SV-Beiträge**.

## 2. Wissenswertes zu Ausfallstunden

### ■ Welche wöchentliche Normalarbeitszeit gilt?

Ausfallstunden werden auf **Basis** der **wöchentlichen Normalarbeitszeit vor KUA** berechnet (laut KV; bei Teilzeit: laut DV). Der relevante Zeitpunkt ist hierfür der **Monat**, der für die **Bemessung** der **Nettoersatzrate** herangezogen wird (siehe Punkt F).

Falls in **diesem Monat** die Normalarbeitszeit geändert wurde, so wird das Ende des Bemessungsmonats herangezogen.



#### Hinweis

Ändert sich arbeitsvertraglich die Arbeitszeit gegenüber dem Bemessungsmonat, so ist dies **beihilfenmindernd**, keinesfalls aber beihilfenerhöhend zu berücksichtigen (siehe Punkt 6.7 der KUA-RL III).

### ■ *Alturlaube, Zeitguthaben, Zeiten der Aus- und Weiterbildung*

- a) **Alturlaube** und **Zeitguthaben**, die während der KUA abgebaut werden, stellen **keine verrechenbaren Ausfallstunden** dar.
- b) **Zeiten der Aus- und Weiterbildung** sind nur im Ausmaß der Ausfallzeiten (inkl. Qualifizierungszeiten) verrechenbar, die im KUA-Begehren angegeben wurden (vgl. dazu im Detail Punkt H).

### ■ *Ausfallstunden sind höher als 70 %*

Machen die Ausfallstunden mehr als 70 % aus, können diese gemäß Punkt 6.7 der KUA-RL III nur verrechnet werden, wenn eine Genehmigung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften vorliegt (vgl. auch Punkt E).

**Ausnahme:** Es liegt ein vom Lockdown betroffenes Unternehmen vor → siehe Ausführungen im Punkt K („COVID-19-Kurzarbeit Phase III-„Lockdown-Edition“).

### ■ *Sonstiges Wissenswertes rund um die Ausfallstunden*

- a) Über die Ausfallstunden hat der DG für sämtliche von KUA betroffenen DN **Aufzeichnungen** zu führen und diese bei Bedarf dem **AMS vorzulegen**.
- b) Für die Beschäftigten gelten die Ausfallstunden als **Freizeit** (ausgenommen sind gemäß Punkt 6.9 der KUA-RL III Zeiten der Aus- und Weiterbildung, siehe Punkt H).
- c) Es steht dem DN prinzipiell frei, während der Ausfallstunden eine **Zusatzbeschäftigung** anzunehmen oder ins **Ausland** zu reisen.
- d) Zu beachten ist, dass der DG den DN bei Bedarf **kurzfristig** dazu **auffordern** kann, die Arbeit wieder aufzunehmen (vgl. Punkte E und H).

## 3. Die 6 Berechnungsgrundsätze der KUA-Beihilfe

### *Grundsatz 1: Es ist die Differenzmethode anzuwenden*

Bei der Berechnung der KUA-Beihilfe wird die **Differenzmethode** angewandt: Die Höhe der Beihilfe ergibt sich gemäß Punkt 6.6 der KUA-RL III aus der Differenz zwischen **Mindestbruttoentgelt** (siehe Punkt F) und dem (geringeren) sogenannten „**Arbeitsentgelt**“.

### *Grundsatz 2: So errechnet sich das Arbeitsentgelt*

Das Arbeitsentgelt berechnet sich nach dem (ursprünglichen) Bruttoentgelt für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden (bzw Stunden mit Entgeltfortzahlungs- oder Ersatzleistungsansprüchen).

### *Grundsatz 3: Keine KUA-Beihilfe für bestimmte Arbeitsentgelte*

Ist das **Arbeitsentgelt  $\geq$  Mindestbruttoentgelt**, dann gebührt **keine KUA-Unterstützung**. Dies gilt auch für **Entgeltbestandteile über € 5.370,00** (= monatliche SV-Höchstbeitragsgrundlage).

### *Grundsatz 4: Folgende Kosten werden zusätzlich durch die KUA-Beihilfe abgegolten*

**SV-DG-Beiträge** und **sonstige Abgaben** werden pauschal im Ausmaß von **27 %** berücksichtigt. Ebenso wird ein **Kostenersatz für anteilige Sonderzahlungen** gewährt, solange das Arbeitsentgelt niedriger als die Höchstbeitragsgrundlage (derzeit € 5.370,00) ist.

### *Grundsatz 5: Bestimmte Bezugserhöhungen werden berücksichtigt*

Erhöht sich das Einkommen während des gesamten KUA-Zeitraums (Erstprojekt plus Verlängerungen), dann bleibt dies grundsätzlich für die Berechnung der KUA-Beihilfe unberücksichtigt.

**Ausnahme:** Gemäß Punkt 6.8 der KUA-RL III werden Abweichungen aufgrund KV-Anpassungen und Vorrückungen (vgl auch Punkt F) im Ausmaß von max 5 % toleriert.

### *Grundsatz 6: Andere Beihilfen und Unterstützungsleistungen neben der KUA-Beihilfe werden im Regelfall gegenverrechnet*

- a) Wenn andere Beihilfen und Unterstützungsleistungen neben der KUA-Beihilfe bezogen werden, so müssen diese teils mit der KUA-Beihilfe gegengerechnet werden.
- b) Je nach Art der Unterstützungsleistung ist ein paralleler Bezug möglich (so müssen zB Lehrstellenförderungen nicht mit der KUA-Beihilfe abgeglichen werden).
- c) In anderen Fällen reduzieren gewisse Förderungen die KUA-Beihilfe (zB Altersteilzeitgeld; siehe Punkt 6.8 der KUA-RL III).
- d) Enthält ein Betrieb Unterstützungsleistungen etwa gemäß § 32 EpiG, so steht keine KUA-Beihilfe zu.

## **H) Die neue Weiterbildungsbereitschaftsverpflichtung des Dienstnehmers: 8 wichtige Praxishinweise**

1. Eine wichtige Neuerung der C-19-KUA III betrifft die **Verpflichtung** von DN in KUA, Aus-, Fort- oder Weiterbildungsveranstaltungen zu besuchen, wenn sie hierzu vom **DG aufgefordert** werden.
2. Angeordnete Bildungsmaßnahmen gelten arbeitsrechtlich als **Arbeitszeit** (beihilfenrechtlich als **Ausfallzeit**, siehe Punkt G 2.) und sollen im Allgemeinen während der **ursprünglichen Normalarbeitszeit stattfinden**.
3. Insofern darf die **Bildungszeit** in einzelnen Wochen **100 % der ursprünglichen Normalarbeitszeit nicht überschreiten** (siehe Punkt IV.5.d der SPV 8.0).
4. **Bildungszeiten bis zur Nettoersatzrate** sind von dieser **abgedeckt**; **darüber hinausgehende Zeiten** sind entsprechend zu **vergüten**.
5. Der DG hat das Recht, die **Bildungsmaßnahme vorzeitig zu unterbrechen**; in diesem Fall trägt er die **Kosten** für den dadurch entstehenden Aufwand. Eine **Unterbrechung** ist **möglich**, wenn

- ✔ die Unterbrechung dem betroffenen **DN ehestmöglich** (spätestens 3 Tage im Vorhinein) **mitgeteilt** wird – es sei denn, die Unterbrechung erfolgt aufgrund eines kurzfristig entstehenden erhöhten Arbeitsbedarfs – und
  - ✔ **keine berücksichtigungswürdigen DN-Interessen** dem entgegenstehen und
  - ✔ die **Bildungsmaßnahme während** der ursprünglichen **Normalarbeitszeit** stattfindet.
6. Wird die Bildungsmaßnahme unterbrochen, dann hat der betroffene **DN** das **Recht**, diese innerhalb von **18 Monaten** während der Normalarbeitszeit und unter Fortzahlung des Entgelts **nachzuholen**. Die Kosten sind weiterhin vom DG zu tragen (siehe Punkt IV.5.e der SPV 8.0).
  7. Auf die Bildungsmaßnahmen ist **§ 94 ArbVG** anwendbar, wonach der **BR** ein **Mitwirkungsrecht** bei betrieblichen Berufsbildungen und Schulungen hat.
  8. Für **Lehrlinge** muss die ausgefallene Arbeitszeit im Ausmaß von mindestens 50 % für Aus- und Berufsbildung genutzt werden (siehe Punkt VI. 9. der SPV 8.0). Ist dies nicht sichergestellt, kann das einen Rückforderungstatbestand für die KUA-Beihilfe darstellen (vgl auch Punkt J).



#### Hinweis

Die WKO hat eine **One-Page-Info** zum Beschluss des Verwaltungsrates des AMS vom 13. 10. 2020 betreffend **Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen** aufgrund C-19-KUA III erstellt, die Sie als kostenfreies **PVP-Leserservice** anfordern können.

### I) Wie sind die wirtschaftlichen Schwierigkeiten nachzuweisen?

Um eine KUA-Beihilfe zu erhalten, müssen Unternehmen **nachweisen**, dass sie in vorübergehende, **nicht saisonbedingte, unternehmensexterne** wirtschaftliche **Schwierigkeiten** geraten sind. Diese Schwierigkeiten sind im KUA-Begehren nachvollziehbar darzulegen. Schwierigkeiten aufgrund COVID-19 gelten als Schwierigkeiten im oben genannten Sinne.

Bezieht sich das **KUA-Vorhaben** auf **mehr als 5 DN**, so hat ein Steuerberater, ein Wirtschaftsprüfer oder ein Bilanzbuchhalter zu **bestätigen**, dass die vom Unternehmen dargestellten wirtschaftlichen Schwierigkeiten (inkl deren Gründe) **plausibel** und nachvollziehbar sind. Die externen Dienstleister **haften** wegen falscher Beurkundung bei **grobem Verschulden**. Diese Haftung ist mit der Höhe der ausbezahlten **Beihilfenhöhe** bzw max **€ 726.730 begrenzt**.

Die **Prüfung** der wirtschaftlichen Schwierigkeiten erfolgt durch die **Sozialpartner** im Rahmen der **SPV 8.0**. Diese enthält hierzu in **Beilage 1** ein **Musterformular**, in dem unter anderem auch Angaben über sonstige Förderungen, die das Unternehmen erhält, zu machen sind.

Zudem ist der **Umsatz der letzten Monate** anzugeben sowie eine **Prognose** der zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklung beizulegen.

### J) Beendigung der COVID-19-Kurzarbeit Phase III: auch vorzeitig möglich?

Die KUA endet idR durch Ablauf der beantragten KUA-Periode. Eine **vorzeitige** Beendigung ist **möglich** (etwa durch unvorhergesehenen Arbeitsanfall). Wird der Betrieb während der KUA **insolvent**, ist die **KUA zu beenden**.

Nachdem die **Behaltefrist abgelaufen** ist (siehe Punkt D.1.), ist ein **Durchführungsbericht** über die KUA vorzulegen, der vom **BR** bzw von der zuständigen **Fachgewerkschaft unterfertigt** sein muss.

**KUA-Beihilfen** können **zurückgefordert** werden, wenn

- a) Vereinbarungen im Begehren bzw in der **SPV 8.0 nicht eingehalten** wurden oder
- b) wenn der **durchschnittliche Arbeitszeitausfall über 70 %** betragen hat (bzw über 90 %, wenn eine Sondergenehmigung vorliegt, vgl Punkt E) bzw wenn die **COVID-19-Kurzarbeit Phase III-„Lockdown-Edition“** Regelungen anzuwenden sind, siehe den folgenden Punkt K).

Wurde der **Arbeitszeitausfall unterschritten** (und dies bei der Beihilfenberechnung entsprechend berücksichtigt), dann stellt dies **keinen Rückforderungstatbestand** dar.

### K) Die COVID-19-Kurzarbeit Phase III-„Lockdown-Edition“ Regelungen

Aufgrund des Lockdowns, der mit Anfang November in Kraft getreten ist, wurde auch die **C-19-KUA III kurzfristig adaptiert**.

Bis auf die nachfolgend beschriebenen Sonderbestimmungen für November bzw die Zeit des Lockdowns gelten weiterhin die gewöhnlichen KUA-Regelungen.

#### 1. Arbeitszeitausfall ist bis zu 100 % möglich

Die in der C-19-KUA III festgelegte **Einschränkung** der **Arbeitszeitreduzierung** wurde für Unternehmen, die **unmittelbar** vom **Lockdown** betroffen sind (behördliche Schließung), teils wieder **aufgehoben**.

Für **November 2020** bzw die **Zeit** des **Lockdowns** können betroffene Unternehmen die **Arbeitszeit** ihrer DN auf **bis zu 0 %** reduzieren. Dadurch kann es im Gesamtzeitraum der C-19-KUA dazu kommen, dass die durchschnittliche 30%-Grenze für Neuanträge ab Oktober 2020 unterschritten wird (bzw – falls noch ein Altantrag vorliegt – die 10%-Grenze), was in diesem Fall zulässig ist.

Dieser außergewöhnliche Arbeitszeitausfall **muss beantragt** werden; der ÖGB hat sich verpflichtet, innerhalb von 72 Stunden eine Rückmeldung an das AMS zu geben. Die WKÖ gibt (wie üblich) eine Pauschalzustimmung.



#### Hinweis

**Wie** ist **vorzugehen**, wenn die **Arbeitszeit** im gesamten November auf 0 reduziert werden sollte? Darauf gibt ein aktueller FAQ-Katalog des BMAFJ Antworten. Sie finden diese Informationen hier: <https://tinyurl.com/BMAFJFAQ>

#### 2. Erstanträge für Kurzarbeit sind rückwirkend möglich

Für neue KUA-Projekte wird eine **rückwirkende** Erstantragstellung **per 1. 11. 2020** möglich sein. Die **Frist** zur Einbringung ist der **20. 11. 2020**.

Wenn bereits **im Oktober 2020** ein **KUA-Projekt beantragt** wurde, für das die oben genannte Arbeitszeit-Ausfallgrenze von 30 % gilt, kann **nachträglich** ein **Änderungsbegehren** eingebracht werden, das einen **höheren Arbeitszeitausfall** vorsieht. Gleichzeitig ist die **entsprechend geänderte Sozialpartnervereinbarung** (SPV) im eAMS-Konto **hochzuladen**.

**Frist** für das **Änderungsbegehren**: Einzubringen ist das Änderungsbegehren spätestens **vor** jener Monatsabrechnung, mit der die bewilligte Beihilfenhöhe überschritten wird.

Für Unternehmen, die **unmittelbar** vom **Lockdown** betroffen sind, sowie für Unternehmen, die nur für November KUA beantragen bzw beantragt haben, ist es **nicht nötig**, der **wirtschaftlichen Begründung** eine **Bestätigung** eines Steuerberaters beizufügen.

#### 3. Die Ausbildungsverpflichtung für Lehrlinge entfällt

Für Lehrlinge, die von KUA betroffen sind, besteht für die Zeit des Lockdowns keine Ausbildungsverpflichtung.

#### 4. Trinkgeldregelung

Unternehmen, die **unmittelbar vom Lockdown betroffen** sind und deren **DN** von der Regelung des **Trinkgeldpauschales** umfasst sind, müssen ihren Beschäftigten während des Lockdowns eine monatliche **Netto-Pauschale von € 100,00** zahlen. Dieser Betrag wird vom **AMS vergütet**.

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

Foto Hartlauer



##### Die Autorin:

Dr. **Marion Guerrero**, LL.M ist Rechtsanwaltsanwärterin 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)