

WOLKEN ROT

IHR HUMAN RESOURCES TEAM

Wolkenrot-Happy Hour – 09.04.2020

Kurzarbeit Arbeitsrecht Krisenkommunikation

Wolkenrot Happy Hour
09.04.2020

mit Petra Payer und Susanne Buchberger



Petra Payer

Als selbständige Unternehmensberaterin bringe ich langjährige Berufserfahrung im Top-Personalmanagement mit. Ich berate Manager in allen Personalthemen, arbeite mit Führungskräften und Teams an ihren Kompetenzen und begleite Menschen in beruflichen Transformationsphasen.
Den Fokus lege ich auf die Lösung und gehe auf die individuellen Bedürfnisse meiner Kunden ein.

petra.payer@wolkenrot.at – Tel: 0660/4214102

Susanne Buchberger

Mehr als 20 Jahr Erfahrung im Personalmanagement, davon mehrere Jahre Personalleiterin in einem internationalen Unternehmen.

Unternehmensgründung 2019 als Interimsmanagerin im Bereich Human Resources und Beraterin für HR-Projekte. Pragmatische, lösungsfokussierte Expertin im Personalmanagement mit Schwerpunkt auf Arbeitsrecht, Organisationsentwicklung und Beratung von Führungskräften.

susanne.buchberger@wolkenrot.at – Tel: 0677/62310427



Einführung der „Covid“-Kurzarbeit und Krisenkommunikation



- Nahezu täglich neue/sich ändernde Informationen
- Hoch komplexer Sachverhalt
- Unklare Rahmenbedingungen
- Unsicherheit für alle Beteiligten
- Überforderung

Was kommunizieren, wenn nix sicher ist?

- Das was sicher ist ist: der unmittelbare nächste Schritt – nicht mehr und nicht weniger!
- (Eigene) Unklarheit anerkennen
- Sicherheit geben durch Sicherheit im Prozess

Eckpunkte der Kurzarbeit

- Reduktion der Normalarbeitszeit auf 10%-90%
- Verbrauch von Urlaub und Zeitausgleich VC oder WÄHREND der Kurzarbeit (zumindest sehr ernsthafte Bemühungen dazu)
- Dauer 3 Monate (ggf. Verlängerung um weitere 3 Monate)
- Beschäftigtenstand zum Zeitpunkt des Antrags ist bis nach Ende der Kurzarbeit + Behaltefrist (1 Monat) aufrecht zu erhalten

CORONA-KURZARBEIT

WKÖ-OGB
Gültig ab 16.03.2020

**SOZIALPARTNERVEREINBARUNG
EINZELVEREINBARUNG**

abgeschlossen zwischen der
 Wirtschaftskammer
(Ausführl. zuständige Fachorganisation – wird von WKÖ ausgefüllt)

und dem Österreichischen
 Gewerkschaftsbund
 Gewerkschaft
(Ausführl. wird von der Gewerkschaft ausgefüllt)

sowie der Gewerkschaft
(Ausführl. wird von der Gewerkschaft ausgefüllt)

über die Einführung von

**KURZARBEIT UND DIE LEISTUNG EINER
KURZARBEITUNTERSTÜTZUNG**

während ihrer Dauer. Gleichzeitig stellt diese Vereinbarung eine

Vereinbarung

über Begleitmaßnahmen während der Kurzarbeit insbes. gem § 881 ABGB abgeschlossen zwischen

der Fa.

in
(Ausführl. hier sind Name und Anschrift des Unternehmens einzutragen)

und sämtlichen unterzeichnenden ArbeitnehmerInnen sowie der oben genannten kollektivvertragstauglichen Körperschaften der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen dar.

AMS
Arbeitsmarktservice

COVID-19-KURZARBEITSBEIHILFE
Begehren um Bewilligung gemäß § 37a Arbeitsmarktservicegesetz

Förderungswerber/Förderungsgeber (= Arbeitgeber/Arbeitgeber):
 Rechtsname des Unternehmens:
 Adresse:
 Telefon:
 E-Mail:

Firmenbuch- / Vereinsregisternummer:
 Sozialversicherung DG-Kontonummer(n):

Bankverbindung:
 IBAN:
 Bitte tragen Sie zu Beginn des IBANs den Ländercode ein, zB AT.

Ansprechperson:
 Name:
 E-Mail:
 Telefon:

Begehren um Erstgewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe
 Begehren um Verlängerung einer Kurzarbeitsbeihilfe
 Begehren um Änderung einer laufenden Kurzarbeitsbeihilfe (nur innerhalb der COVID-19 Kurzarbeitsbeihilfe möglich)

Allgemeine Angaben zur Kurzarbeit

Betriebsstandort(e):

Kurzarbeitszeitraum: vom bis

Beschäftigtenstand¹ im Kurzarbeitszeitraum:
 (Allenfalls) vereinbarte Behaltefrist² nach der Kurzarbeit: vom bis

Beschäftigtenstand in der vereinbarten Behaltefrist³:

¹ Das Begehren ist bei der örtlich zuständigen AMS-Landesgeschäftsstelle einzureichen. Die örtliche Zuständigkeit richtet sich nach dem Bundesland, in dessen Gebiet der Standort des kurzarbeitenden Betriebs liegt.
² Der Kurzarbeitszeitraum beträgt bei Erstgewährung maximal drei Monate und kann rückwirkend mit 1.3.2020 beginnen. Er richtet sich nach der Sozialpartnervereinbarung.
³ Maßgeblich ist der Beschäftigtenstand des kurzarbeitenden Betriebes unmittelbar vor Beginn des jeweiligen Kurzarbeitszeitraumes, sofern nicht bereits vorher festgelegte Änderungen berücksichtigt werden.
⁴ In der Sozialpartnervereinbarung ist eine (allfällige) Behaltefrist der von der Kurzarbeit betroffenen Lehrlinge und ArbeitnehmerInnen/Arbeitnehmer nach Ende des Kurzarbeitszeitraumes vereinbart.
⁵ Die Behaltefrist nach Kurzarbeit richtet sich auf die ArbeitnehmerInnen/Arbeitnehmer und Lehrlinge, die von Kurzarbeit betroffen waren, sofern die Sozialpartnervereinbarung nichts anderes vorsieht.

AMS-OÖUA-G2020
Seite 17

Der Weg zur Kurzarbeit

1. Informationen einholen und unternehmerische Entscheidung treffen
2. Unterzeichnung der Sozialpartnervereinbarung durch AG und BR (bzw. die betroffenen AN)
3. Übermittlung an Wirtschaftskammer und an Gewerkschaft (inkl. Begründung)
4. Zustimmung der Sozialpartner
5. Antrag beim AMS zur Kurzarbeitsbeihilfe (inkl. Sozialpartnervereinbarung mit Zustimmung, Begründung)



Wird in
manchen
Bundesländern
über WKO
oder AMS
gebündelt
abgewickelt

Wesentliche Fragen zur Kurzarbeit

Für welche MA kann Kurzarbeit vereinbart werden?

- Für ganze Betriebe
 - Für Betriebsteile
 - Für sachlich abgrenzbare MA-Gruppen
 - Nicht förderbar: geringfügig Beschäftigte
-
- In der Sozialpartnervereinbarung (Punkt I. Geltungsbereich) klar darstellen, für wen Vereinbarung der Kurzarbeit gelten soll.
 - Wenn nur einzelne MA einbezogen werden soll, Abklärung mit dem AMS zu empfehlen, aber durchaus möglich.

Wesentliche Fragen

Wenn Kurzarbeit vereinbart wurde, wie wird die Arbeitszeit pro Woche definiert?

Der definierte Prozentsatz (z.B. 30%) an reduzierter Arbeitszeit muss über den Durchrechnungszeitraum von 3 Monaten erreicht werden

- Wochen mit 0 Stunden sind möglich, wenn entsprechend in anderen Wochen mehr als die reduzierte Arbeitszeit gearbeitet werden
- Werden mehr als die in der Kurzarbeit vereinbarten Stunden gearbeitet, ist das möglich, ggf. reduziert sich die Kurzarbeitsbeihilfe auf Basis der Abrechnung entsprechend
- gilt für Teilzeit-MA aliquot (geringfügige MA sind aus Kurzarbeit ausgenommen)

Wesentliche Fragen

Welchen Betrag bezahlt der Arbeitgeber?

- Für die entfallene Normalarbeitszeit gebührt dem Arbeitnehmer eine Kurzarbeitsunterstützung, damit erhält er je nach Einkommenshöhe 80-90% seines bisherigen Nettoeinkommens = Nettoersatzrate (90 % bei <1.700,-- bisherigem Nettoentgelt, 85 % zwischen 1.700,-- und 2.685,-- und 80 % über 2.685)
- Die Kurzarbeitsunterstützung wird dem Arbeitgeber zur Gänze vom AMS durch die Kurzarbeitsbeihilfe ersetzt.
 - Achtung: keine Beihilfe für Entgeltteile über 5.370,-- !
 - Kurzarbeitsbeihilfe werden erst nach übermittelter Abrechnung (bis zum 28. des Folgemonats) ausbezahlt – genauer Zeitpunkt nicht abzuschätzen.
 - DG-Anteile der SV werden ab dem 1. Monat ersetzt
 - Volle Vorfinanzierung durch den AG notwendig:
 - Stundung von SV-Beiträgen und Steuern beantragen
 - Förderanträge
 - Krankenstand und Urlaubsentgelt sind nach dem Ausfallsprinzip zu bezahlen (Höhe des alten Entgelts wie vor der Kurzarbeit)

Wesentliche Fragen

Wie kann man Kurzarbeit und Kündigungen kombinieren?

- Variante 1: Kündigungen vor Antrag der Kurzarbeit (unter Berücksichtigung der Bestimmungen zum Frühwarnsystem!)
- Variante 2: MA, die gekündigt werden sollen sind in einem Bereich, der nicht der Kurzarbeit unterliegt
- Variante 3: Kündigungen während der Kurzarbeit aus personenbedingten Gründen möglich, Beschäftigtenstand ist „aufzufüllen“
- Variante 4: Es wurden bereits MA gekündigt, danach wird Antrag auf Kurzarbeit gestellt, gekündigte MA sollen daran teilnehmen. Kündigungen können rückgängig gemacht werden.

Wesentliche Fragen

Was passiert, wenn keine Einigung mit BR und/oder MA zustande kommt?

Keine Einigung mit BR BV über Kurzarbeit ist eine fakultative BV, daher nicht erzwingbar
Gespräch mit Gewerkschaft zu empfehlen

→ Alternative: Einzelvereinbarung

Keine Einigung mit MA Gespräch mit Gewerkschaft suchen

→ Alternative: Kündigung

Sonderfall Quarantäne / Epidemiegesetz

- MA, der behördlich verordnet in Quarantäne ist erhält das „alte“ Entgelt wie vor der Kurzarbeit. Der Arbeitgeber erhält das Geld vom Bund zurück (§ 32ff Epidemiegesetz). Achtung: 6 Wochen-Frist für den Antrag!
- Für Zeiten, für die aus anderen Gründen Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, darf Urlaub nicht vereinbart werden. Eine Urlaubsvereinbarung, wenn der Bescheid schon bekannt ist, ist daher unzulässig.
- Wenn der Verhinderungsgrund erst nach Abschluss der Urlaubsvereinbarung eintritt oder bekannt wird, kann der Arbeitnehmer unter Berufung darauf vom Urlaub zurücktreten (weil ein wichtiger Grund eingetreten ist, der die Aufrechterhaltung der Vereinbarung unzumutbar erscheinen lässt).

Knackpunkte

Thema	Problematik	Lösungsmöglichkeiten
Mehr-/Überstunden mit oder ohne Zuschlag	Die aktuelle Rechtslehre ist überwiegend der Ansicht, dass Kurzarbeit keine Teilzeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (AZG) sei, sondern eine arbeitsmarktpol. Maßnahme	Das bedeutet, dass nach dieser weit verbreiteten Rechtsansicht zumindest kein Zuschlag nach § 19d AZG zusteht.
MA mit Gehältern > Höchstbeitragsgrundlage	Bei MA mit hohen Gehältern hat Kurzarbeitsbeihilfe wenig Beitrag. AG zahlt zum Ausgleich die volle Differenz → steuerpflichtig / hohe Kosten	<ul style="list-style-type: none">- MA akzeptiert Gehaltseinbußen im Sinne der Vorbildwirkung- MA mit hohen Einkommen nehmen nicht an KUA teil und arbeiten voll weiter (soweit abgrenzbar)

Knackpunkte

Thema	Problematik	Lösungsmöglichkeiten
KFZ-Sachbezug	Wie wird Sachbezug im KUA-Modell bewertet	MA verzichtet auf Verwendung in der Kurzarbeitsphase (Home Office) Schriftliche Vereinbarung erforderlich
Änderung der Arbeitszeit-reduktion	Normalerweise Arbeitszeitänderungen nicht einseitig möglich Bzw. auch Hinweis auf erforderliche Zustimmung des MA bei Änderung des Ausmaßes an Kurzarbeit in der Sozialpartnervereinbarung Ziel der KUA: vorübergehende Maßnahme, es liegt im Interesse der Beteiligten, dies so bald wie möglich zu reduzieren bzw. zu beenden.	Zur rechtlichen Absicherung kann in der Sozialpartnervereinbarung auch vereinbart werden, dass die vereinbarte Kurzarbeit jederzeit widerrufen oder in einem geringeren Ausmaß als vereinbart umgesetzt werden kann. (ABER: höheres Ausmaß der Kurzarbeit nur durch eine schriftliche Änderung der betrieblichen Vereinbarung und des Begehrens um Gewährung einer Kurzarbeitshilfe

Knackpunkte

Thema	Problematik	Lösungsmöglichkeiten
MA hat kurz vor dem Beginn der KUA das DV begonnen	Bemessung der Kurzarbeitshilfe muss sich auf zumindest einem voll entlohnten Monat bzw. voll entlohnte 4 Wochen vor der KUA beziehen können muss.	Auflösung während Probemonat bzw. reguläre Beschäftigung ohne Kurzarbeit
Rückkehr aus Karenz während Kurzarbeit	Ja, ist möglich sofern zum MA-Kreis gehörend, für die KUA vereinbart wurde.	
Nebenbeschäftigung	Zusatzeinkommen neben KUA-Modell an sich nicht möglich	Ausnahmeregelung im Fall Corona
Zusätzliche Einstellung von MA während KUA	Kann für neu eintretende MA auch KUA vereinbart werden?	Nein. MA können zwar eingestellt werden, nehmen aber nicht am Kurzarbeitsmodell teil.

Links zu den Dokumenten

- Bitte prüfen Sie regelmäßig diese Seiten, ob es neue Informationen und/oder neue Dokumente gibt:

WKO <https://www.wko.at/service/corona-kurzarbeit.html>

AMS <https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit/downloads-kurzarbeit>

Disclaimer: Alle Informationen in dieser Präsentation wurden auf Basis der vorliegenden aktuellen Informationen von WKO, AK, Gewerkschaft zusammengetragen. Sich ggf. geänderte Rechtslage bzw. Auslegungsunterschiede in der Praxis sind möglich und können nicht ausgeschlossen werden.

WOLKEN ROT

www.wolkenrot.at

IHR HUMAN RESOURCES TEAM

Wolkenrot-Happy Hour – 09.04.2020

FAQs

Leben mit der Corona-Kurzarbeit

In der Zwischenzeit ist für viele Unternehmen das Modell Kurzarbeit bereits in Kraft und dabei stellen sich in der betrieblichen Praxis viele Detailfragen. Im Folgenden eine Zusammenfassung aus unseren Arbeitsgesprächen.

*Wir ergänzen laufend die Liste mit neuen Fragestellungen.
Stand 03/2020*

Vom wem bekommt der Mitarbeiter während der Kurzarbeit seinen Gehalt?

Die Gehaltsabrechnung erfolgt weiter durch das Unternehmen. Die Mitarbeiter erhalten auf jeden Fall den garantierten Nettobetrag von 80-90% des letzten Nettobezuges vor der Kurzarbeit.

Die Beihilfe des AMS wird im Nachhinein zwischen Unternehmen und AMS abgerechnet. Dazu muss das Unternehmen monatlich im Nachhinein melden, wie viel die Mitarbeiter tatsächlich gearbeitet haben. Die genaue Form der Abrechnung wird vom AMS erst vorbereitet.

Bekomme der Mitarbeiter 80, 85 oder 90 % seines letzten Nettobezuges vor Kurzarbeit?

Das hängt vom letzten Bruttogehalt vor Kurzarbeit ab:

- Bis 1.700 € brutto sind es 90%
- Von 1.700 € bis 2685 € brutto sind es 85%
- Über 2685 € brutto sind es 80%
- Bei Lehrlingen sind es 100% des bisherigen Nettogehalts

Der Bezug eines Mitarbeiters liegt über der ASVG Höchstbemessungsgrundlage von € 5.370. Wie hoch ist sein Anspruch während der Kurzarbeit?

Nach der Kurzarbeitsvereinbarung der Sozialpartner beträgt sein Anspruch 80% des letzten Nettobezuges. Vom AMS gefördert wird aber nur der Anteil bis 5.370€, den Rest bezahlt das Unternehmen.

Was bedeutet die Regelung, dass das Ausmaß der Kurzarbeit durchgerechnet werden kann?

Durchrechnung bedeutet, dass die Reduzierung der Arbeitszeit nicht in allen Wochen gleich sein muss, sondern im Durchschnitt der Kurzarbeitszeit (üblicherweise 3 Monate/13 Wochen) das vereinbarte Ausmaß erreichen soll.

Die Arbeitsleistung kann in einigen Wochen zur Gänze entfallen, in der restlichen Kurzarbeitszeit aber entsprechend mehr gearbeitet werden.

Über den ganzen Kurzarbeits-Zeitraum muss die vereinbarte gekürzte Arbeitszeit herauskommen.

Beispiel:

*40 Stunden/Woche, 70% Ausfallzeit (30% muss gearbeitet werden) = 12 Stunden pro Woche
Oder zum Beispiel eine Woche 24 Stunden und die nächste Woche 0.*

Muss der Mitarbeiter eine eigene Zeiterfassung für die Kurzarbeit führen?

Nein, es muss nur anhand der bestehenden Zeitaufzeichnung nachvollziehbar sein, dass seine Arbeitszeit im vereinbarten Ausmaß geringer war.

Wie erfolgt die Abrechnung in der Gehaltsverrechnung?

Die Abrechnung in der Gehaltsverrechnung erfolgt so, dass der Mitarbeiter in Summe die zugesagten 80%-90% seines letzten Nettobezuges (vor der Kurzarbeit) erhält. Von dieser Basis wird das Brutto neu berechnet. Dieses neue Brutto setzt sich aus zwei Teilen zusammen, nämlich aus dem Entgelt für die tatsächlich gearbeiteten Stunden (z.B. 30%) und der sogenannten „Kurzarbeitsunterstützung“ zur Abgeltung der Ausfallstunden (z.B. 70%).

Die Software Programme der Personalverrechnungen werden gerade auf die Corona-Kurzarbeit programmiert.

Ein Mitarbeiter pendelt zwischen Büro und Home-Office. Sind die Fahrten bezahlte Arbeitszeit?

Bezahlte Arbeitszeit ist es nur, wenn der Mitarbeiter während der Dienstzeit zwischen den beiden Dienstorten (Büro und Home-Office), im Auftrag des Dienstgebers fährt. Wenn der Mitarbeiter für einen ganzen Arbeitstag ins Büro fährt, dann ist es die Fahrt zum Dienstort und somit nicht Teil der Arbeitszeit.

Muss ein Mitarbeiter vor oder während der Kurzarbeit, auf Verlangen des Arbeitgebers in Urlaub und/oder Zeitausgleich gehen?

Ja, das ist in der Kurzarbeitsvereinbarung der Sozialpartner ausdrücklich geregelt. Für die Mitarbeiter in geschlossenen Geschäften gibt es außerdem eine gesetzliche Regelung.

Darf ein Mitarbeiter während der Kurzarbeit eine Beschäftigung bei einem anderen Unternehmen annehmen? (z.B.: Im Lebensmittelhandel oder in der Landwirtschaft, die derzeit dringend MA suchen)

Grundsätzlich ja, aber er muss auf den Dienstvertrag achten, ob es dort eine Regelung für Nebenbeschäftigungen gibt. Die Nebenbeschäftigung muss sich in der ausgefallenen Zeit ausgehen.

Ein Mitarbeiter hat von der Behörde einen Absonderungsbescheid erhalten und muss sich in Quarantäne begeben. Ist ein in dieser Zeit schon vereinbarter Urlaub zu stornieren?

Für Zeiten, für die aus anderen Gründen Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, darf Urlaub nicht vereinbart werden. Eine Urlaubsvereinbarung, wenn der Bescheid schon bekannt ist, ist daher unzulässig.

Wenn der Verhinderungsgrund erst nach Abschluss der Urlaubsvereinbarung eintritt oder bekannt wird, kann der Arbeitnehmer unter Berufung darauf vom Urlaub zurücktreten (weil ein wichtiger Grund eingetreten ist, der die Aufrechterhaltung der Vereinbarung unzumutbar erscheinen lässt).

Ein Außendienstmitarbeiter arbeitet im Home-Office und kann durch die Kurzarbeit Kundenbesuche nicht wahrnehmen. Er benützt wegen des Home-Office auch privat seinen Firmen PKW nicht mehr. Kann der Sachbezug PKW entfallen?

Nein, dazu wäre eine Änderung des Dienstvertrages erforderlich.