

CORONA - KURZARBEITSMODELL UND WEITERE ARBEITSRECHTLICHE FRAGEN

ETHOS LEGAL

Anlässlich der Entwicklungen der letzten Tage hat die Bundesregierung ein „Corona-Kurzarbeitsmodell“ geschaffen. Der Zweck dieser neuen Regelung ist die Arbeitskosten für Unternehmen kurzfristig und zeitlich begrenzt zu reduzieren, ohne dafür Mitarbeiterinnen entlassen zu müssen.

Im Folgenden werden das neue Kurzarbeitsmodell sowie mögliche Alternativen vorgestellt und einige arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit den Beschränkungen anlässlich der Coronavirus-Pandemie beantwortet.

1. Corona-Kurzarbeitsmodell

Kurzarbeit bedeutet, dass in einem Betrieb die Arbeitszeit für einen zeitlich begrenzten Zeitraum herabgesetzt wird, um wirtschaftliche Störungen zu überbrücken. Anlässlich der Coronavirus-Pandemie wurde ein neues Kurzarbeitsmodell eingeführt. Mit diesem ist es möglich, die Arbeitszeit auf bis zu null Stunden zu reduzieren und trotzdem in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis bei fast vollem Lohnausgleich zu bleiben. Bei diesem neuen Kurzarbeitsmodell übernimmt das AMS auch einen erheblichen Teil der Lohnnebenkosten.

Das AMS bietet auf seiner Homepage aktuelle Informationen zum neuen Kurzarbeitsmodell an.

a) Rahmenbedingungen

Mit dem neuen Kurzarbeitsmodell kann die Arbeitszeit zeitweise bis auf null Stunden reduziert werden. Allerdings muss die Normalarbeitszeit im gesamten Kurzarbeitszeitraum mindestens 10 % betragen.

Die Details zur Umsetzung des neuen Kurzarbeitsmodells werden vom AMS in einer Richtlinie festgelegt, welche allerdings noch nicht final vorliegt und am 19.3.2020 veröffentlicht werden soll.

Das neue Kurzarbeitsmodell kann beantragt werden für:

- Alle Arbeitnehmer;
- Bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern;
- Sowie auch mit Teilzeitbeschäftigten.

Mit verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern können auch unterschiedliche Kurzarbeitsmodelle vereinbart werden. Lehrlinge dürfen hingegen nicht in die Kurzarbeit einbezogen werden.

Arbeitnehmer, die in Kurzarbeit gehen müssen, erhalten eine sogenannte Nettoersatzrate, die vom Arbeitgeber zu bezahlen ist. Zusätzlich erhalten die Arbeitnehmer vom AMS eine Kurzarbeitsbeihilfe. Die Nettoersatzrate ist wie folgt gestaffelt:

- Arbeitnehmer mit einem Bruttogehalt über EUR 2.685,00 erhalten vom Arbeitgeber 80 % des vor Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelts;
- Bei Bruttoentgelten zwischen EUR 1.700,00 und EUR 2.685,00 beträgt die Rate 85 % des vor Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelts;
- Bei Bruttoentgelten unter EUR 1.700,00 beträgt die Nettoersatzrate 90 % des vor Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelts.

Aufgrund der Nachbesserungen des Kurzarbeitspakets wird der Dienstgeber nur mehr mit den vereinbarten Kurzarbeitsstunden belastet. Dies bedeutet, dass bei einer Kürzung auf 10% nur das Brutto berechnet auf 10% bezahlt werden muss. Die 10% vom Brutto unterliegen (logischerweise) auch den Lohnnebenkosten, weiters fällt darauf auch die Sonderzahlung an.

Die Kurzarbeit kann maximal für drei Monate befristet abgeschlossen werden, wobei eine Verlängerung nicht ausgeschlossen ist.

Ursprünglich war vorgesehen, dass vor Beginn der Kurzarbeit Arbeitnehmer ein Zeitguthaben und alte Urlaube aus Vorjahren abbauen müssen. Im Zuge der Nachbesserungen des Kurzarbeitspakets wurde nun diesbezüglich offenbar ein Wahlrecht vorgesehen: „Die Arbeitgeber sind tunlichst dazu angehalten, Alturlaube abzubauen.“ Unklar ist, wie die Sozialpartner im Genehmigungsprozess diesbezüglich agieren.

Wird die Kurzarbeit über den Zeitraum von 3 Monaten hinaus verlängert, ist der laufende Urlaub zu verbrauchen.

Ursprünglich war auch vorgesehen, dass die Sozialversicherungsbeiträge vom Arbeitgeber auf Basis des Entgelts vor der Kurzarbeit weiterhin zu leisten sind. Entgegen den ursprünglichen Plänen haben sich die Sozialpartner nun darauf geeinigt, dass das AMS bereits ab dem ersten Monat die Arbeitgeber-Sozialversicherungsbeiträge für die wegen Kurzarbeit entfallende Arbeitszeit trägt.

Fällt in das Monatsentgelt/Wochenentgelt Kurzarbeit, ist für die Berechnung der Abfertigung „alt“ jenes Entgelt heranzuziehen, das gebührt hätte, wenn keine Kurzarbeit vereinbart worden wäre. Beiträge zur Abfertigung „neu“ sind auf Grundlage der Arbeitszeit vor deren Herabsetzung zu bezahlen. Sonderzahlungen sind stets auf Basis des Entgelts (oder Bruttolohn, je nach Kollektivvertrag) vor Kurzarbeit zu bezahlen.

Eine Änderung der Kurzarbeitsvereinbarung bzw eine vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit kann vereinbart werden.

b) Wichtige Schritte für den Arbeitgeber

Das neue Kurzarbeitsmodell kann wie folgt eingeführt werden:

1. Kontaktaufnahme mit der örtlich zuständigen AMS – Landesstelle (Von der grundsätzlichen Frist, wonach erst sechs Wochen nach Antragstellung mit der Kurzarbeit begonnen werden kann, wird derzeit abgesehen);
2. Wenn vorhanden: Kontaktaufnahme mit dem Betriebsrat und Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung. Bei Fehlen eines Betriebsrates ist eine Einzelvereinbarung von sämtlichen betroffenen Arbeitnehmern zu unterzeichnen
3. Übermittlung folgender Dokumente an das AMS:
 - Betriebsvereinbarung bzw. Einzelvereinbarung;
 - AMS-Antrag;
 - Begründung über wirtschaftliche Schwierigkeiten (Verweis auf die aktuelle Situation durch den Coronavirus und Folgen bzw. Folgemaßnahmen für den Betrieb); Der Antrag kann über das eAMS-Konto oder via E-Mail gestellt werden.

4. Der Antrag wird danach vom AMS geprüft und an die WKO sowie die zuständigen Fachgewerkschaften weitergeleitet. Die Bearbeitungszeit kann derzeit nicht abgeschätzt werden, angekündigt wurde allerdings, dass die Prüfung durch das AMS maximal 4-5 Werktagen benötigt und die Sozialpartnerrückmeldung binnen 48 Stunden erfolgt;

5. Mögliche Rückmeldungen:

- Erteilung der Zustimmung (bei Zustimmung von Gewerkschaft und WKO);
- Vereinbarung eines Termins für eine persönliche Beratung (wenn WKO oder Fachgewerkschaft dies verlangen);
- Ablehnung (falls WKO oder Gewerkschaft ablehnt).

Die Wirtschaftskammer stellt auf ihrer Homepage eine Handlungsanleitung zur Verfügung.

2. Alternative Personalmaßnahmen

a) Einvernehmliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Einvernehmlich können verschiedenste Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern getroffen werden:

- Denkbar ist etwa eine einvernehmliche Auflösung, die auch in Verbindung mit einer Wiedereinstellungszusage nach Beendigung der Corona-Krise vereinbart werden kann. Diesbezüglich ist zu beachten, dass ein eventuell bestehender Urlaubsanspruch vollständig abzugelten ist. Auch wären aliquote Sonderzahlungen sowie ein Anspruch auf die Abfertigung „alt“ auszubezahlen;
- Auch denkbar ist auch eine einvernehmliche Reduktion der Arbeitszeit sowie die Vereinbarung eines Betriebsurlaubes.
- Ebenfalls einvernehmlich vereinbart werden kann ein unbezahlter Urlaub. Für dessen Dauer gebühren keine Bezüge, das Dienstverhältnis bleibt jedoch aufrecht. Zu beachten ist diesbezüglich, dass die Arbeitnehmer bei Vereinbarung des unbezahlten Urlaubs für die Dauer von bis zu einem Monat weiterhin sozialversichert sind und der Arbeitgeber sowohl die Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeberbeiträge zu entrichten hat. Bei Überschreitung des einmonatigen Zeitraumes sind die Arbeitnehmer hingegen nicht mehr sozialversichert.

b) Kündigungen

Eine Kündigung von Arbeitnehmern ist unter Berücksichtigung der normalen Kündigungsfristen möglich. In diesem Fall sind ein offener Urlaubsanspruch sowie auch aliquote Sonderzahlungen und der Anspruch auf Abfertigung „alt“ auszubezahlen.

3. Weitere arbeitsrechtliche Fragen

a) Ersatzanspruch bei Quarantäne

Da mit dem COVID-19-Maßnahmengesetz eine neue Rechtsgrundlage für Betriebsschließungen geschaffen wurde, fallen diese nicht mehr unter das Epidemiegesetz. Aus diesem Grund entfällt auch der dort vorgesehene Ersatzanspruch.

Hinsichtlich einer Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers für die Dauer der Betriebsschließung bestehen unterschiedliche Rechtsmeinungen. Einerseits wird die Ansicht vertreten, dass für die Dauer der Betriebsschließung keine Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers besteht, da die Corona-Pandemie als höhere Gewalt eingestuft werden kann und der Arbeitnehmer daher den Schaden nach der Risikoregelung des ABGB zu tragen hat. ÖGB und Arbeiterkammer vertreten die gegenteilige Ansicht und verwiesen auf ein Rechtsgutachten, wonach auch geschlossene Betriebe ihren Mitarbeitern weiter Entgelt zahlen müssen.

Auf Grund des bestehenden Rechtsrisikos ist empfehlenswert, dass Arbeitgeber von Aussetzung von Löhnen absehen, da anderenfalls langwierige Prozesse drohen könnten

c) Homeoffice

Wenn es eine entsprechende Vereinbarung im Arbeitsvertrag gibt, kann Homeoffice durch den Arbeitgeber einseitig angeordnet werden. Ansonsten gilt Homeoffice als Verlegung des Arbeitsortes und muss folglich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden.

Für den Fall, dass ein Arbeitnehmer unter Quarantäne steht und dennoch arbeitsfähig ist, kann Homeoffice auch für die Dauer der Quarantäne angeordnet werden. Voraussetzung ist auch hier eine entsprechende Vereinbarung.

Ansonsten gilt, dass Arbeitnehmer aus Angst vor dem Coronavirus nicht eigenmächtig zu Hause bleiben dürfen. Dies wäre ausnahmsweise nur dann der Fall, wenn tatsächlich eine konkrete Ansteckungsgefahr bestünde. Dies könnte etwa der Fall sein, wenn es im unmittelbaren Arbeitsumfeld bereits zu Ansteckungen gekommen ist.

d) Sonderbetreuungszeit und Sonderurlaub zur Kinderbetreuung

In Folge der teilweisen bzw vollständigen Schließung von Schulen und anderen Kinderbetreuungseinrichtungen aufgrund behördlicher Maßnahmen soll es Arbeitnehmern, die nicht in einem versorgungskritischen Bereich (wie etwa öffentliche Sicherheit, Apotheken, Gesundheitswesen, etc.) tätig sind und keinen Anspruch auf Dienstfreistellung zur Betreuung des Kindes haben, ermöglicht werden, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Sonderbetreuungszeit von bis zu drei Wochen, für eine Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr gewährt. Die Vereinbarung einer solchen Sonderbetreuungszeit bedarf der Zustimmung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

in diesem Fall wird dem Arbeitgeber ein Drittel des in der Sonderbetreuungszeit gezahlten Entgelts durch den Bund ersetzt. Der Anspruch ist binnen sechs Wochen vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen geltend zu machen und mit der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (monatlich € 5.370,00) gedeckelt.

Abgesehen davon haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf bezahlte Freistellung für einen Zeitraum von bis zu einer Woche für die Kinderbetreuung, sofern es keine zumutbare Alternative gibt. Dieser Anspruch ist gegenüber der Sonderbetreuungszeit vorrangig.