



Sehr geehrte Damen und Herren,

Ab 1. Juni 2020 sind wesentliche Änderungen beim Abschluss von Corona-Sozialpartnervereinbarungen zu beachten. Wir wollen Sie auf das Wichtigste hinweisen:

- Ab 1. Juni 2020 ist für den Abschluss von Corona-Sozialpartnervereinbarungen iVm Betriebsvereinbarungen sowie iVm Einzelvereinbarungen **ein neues Textmuster** zu verwenden, das sich inhaltlich wesentlich von bisher genutzten Textmustern unterscheidet. Die neuen Vorgaben gelten auch für Verlängerungsanträge ab dem 4. Kurzarbeitsmonat. **Rückwirkend** dürfen im Übrigen nur mehr Verlängerungsanträge gestellt werden.
- Das Kurzarbeitsbegehren ist nur mehr ausschließlich in den elektronischen Dokumentenlauf beim AMS hochzuladen (e-AMS Konto). Dies gilt auch für Verlängerungsanträge. **Eine gesonderte Übermittlung an die Sozialpartner ist nicht mehr notwendig.**

Der Beschäftigtenstand des Geltungsbereichs der Corona-Sozialpartnervereinbarung ist genauer zu definieren. Konkrete Angaben über die Zahl betroffener Lehrlinge, freie Dienstnehmer_innen und auch der eingesetzten überlassenen Arbeitskräfte, die im Beschäftigterbetrieb von der Kurzarbeit betroffen sein sollen, sind zu machen.

- Bei der **verkürzten Arbeitszeit** bleiben die allgemeinen Standards und die Vorgaben, dass die Arbeitszeit zwischen 10% und 90% liegen muss. Die Durchschnittsbetrachtung für die Zeit während der Kurzarbeit ist zulässig. Entgeltansprüche (siehe unten) sind aber **monatsbezogen** zu beachten. Für einzelne Arbeitnehmer_innen kann die Arbeitszeit unterschiedlich festgelegt und vereinbart werden. **In flexible Arbeitszeitmodelle wird nicht unmittelbar eingegriffen.** Die bisherigen 5 Optionen Zeitvorgaben entfallen. Eine entsprechende Konkretisierung mittels Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung unter allfälliger Beachtung des Kollektivvertrages ist unbedingt notwendig.

- Betriebliche Kündigungen sind weiter grundsätzlich unzulässig. Personenbezogene Kündigungen, unberechtigte Entlassungen und berechtigte vorzeitige Austritte sowie die einvernehmliche Auflösung ohne vorherige Beratung des Betriebsrates begründen eine Auffüllpflicht. Zufällige Unterschreitungen des Beschäftigungsstandes aufgrund betrieblicher Fluktuation sind unerheblich. Die Personalsuche ist glaubhaft zu machen.
- Beendigung von Arbeitsverhältnissen begründet keine Auffüllpflicht bei der
 - Berechtigten Entlassung;
 - Unberechtigtem Austritt;
 - Kündigung der Arbeitnehmer_in
 - **Einvernehmliche Auflösung, wenn Arbeitnehmer_in vom Betriebsrat über die Folgen der Auflösung beraten wurde;**
 - Beendigung aufgrund des Pensionsanspruches;
 - Auflösung während der Probezeit;
 - Beendigung in Folge des Todes des/der Arbeitnehmer_in;
 - Kündigungen aufgrund der Gefährdung des Fortbestandes des Unternehmens bzw des Betriebsstandortes, wenn der Betriebsrat zustimmt und allenfalls aufgrund einer Ausnahmegewilligung durch den RGS-Regionalbeirat.
- Die **Behaltepflcht** mit dem obengenannten Kündigungsschutz orientiert sich an den unternehmerischen sowie (inner)betrieblichen Strukturen, wie sie im Geltungsbereich der Sozialpartnervereinbarung definiert wurden. Darüber hinaus ist eine Behaltefrist von einem Monat zu beachten, die aber auch allenfalls abweichend schon von Beginn an verkürzt definiert werden kann. Die Behaltepflcht gilt nicht für jene Arbeitnehmer_innen, die im Unternehmen, Betrieben/Betriebsteilen, in denen Kurzarbeitsvereinbarung eingeführt wurde, tätig sind, selbst aber von der Kurzarbeit nicht betroffen waren.
- Wesentliche Verschlechterungen der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers können auch nachträglich zu einer Verkürzung der Behaltefrist führen. Diese ist rechtswirksam, wenn die Gewerkschaft zustimmt. Die Zustimmung der Gewerkschaft kann durch den AMS Regionalbeirat ersetzt werden.
- **Neue Regelung betreffend Entgeltanspruch:** Die Nettoersatzrate bleibt zwar gleich; das gesamte Wording bringt aber stärker als bisher zum Ausdruck, dass mit

der Arbeitszeitverkürzung auch eine Entgeltverkürzung mit einer Nettogarantie verbunden sein soll. Diese sprachliche Verdeutlichung ändert aber nichts an der Grundproblematik, dass nach herrschender Lehre § 97 Abs 1 Z 13 ArbVG zur Verkürzung der Arbeitszeit ermächtigt. Einschlägige Judikatur dazu fehlt. Der neu gefasste und rückwirkend in Kraft tretende § 37b Abs 6 AMSG soll diese Willensübereinkunft über die Entgeltkürzung verdeutlichen und Nachforderung ausschließen. Die Verdeutlichung der Zustimmung der Arbeitnehmer zur neuen Entgeltregelung ist zu empfehlen.

- Sobald das vor der Kurzarbeit arbeitsvertraglich vereinbarte Bruttoentgelt für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit höher ist als das Bruttoentgelt, welches sich aus der Nettoersatzrate ergibt, besteht **in diesem Monat** Anspruch auf das Bruttoentgelt für die geleistete Arbeitszeit. **Neu und besonders zu beachten ist, dass hier eine Monatsentgeltbetrachtung herzustellen ist.** Nach der Kurzarbeitszeit in der ersten Phase konnte auch beim Entgeltanspruch eine Durchschnittsbetrachtung über den Kurzarbeitszeitraum gemacht werden.
- Der Wortlaut der Regelung spricht für eine statische Betrachtung des **Entgeltanspruches während der Kurzarbeit**, errechnet aus dem im letzten Monat vor Beginn der Kurzarbeit vereinbarten Nettoentgelt bzw bei variablen Entgeltbestandteilen unter Maßgabe einer 3-Monats-Betrachtungsweise.
- § 37b Abs 6 AMSG wurde nach Hinweisen über die Unlesbarkeit der gegenständlichen Regelung (auch von uns in unserer letzten Aussendung) wesentlich überarbeitet. Die Bestimmung soll nach den gegebenen Informationen sicherstellen, dass der Arbeitgeber mit keinen weiteren Forderungen – von wem auch immer – rechnen muss, wenn er sich an die Vorgaben der Corona-Sozialpartnervereinbarung hält. Das sollte grundsätzlich selbstverständlich sein. Aufgrund erheblicher Rechtsunsicherheit iZm einer richtigen Lohn- und Gehaltsabrechnung ist aber die Normierung hilfreich. Ob dies Entgeltforderungen einzelner Arbeitnehmer_innen, die über die Kurzarbeitsregelung hinausgehen, ausschließt, wird sich zeigen. Eine wünschenswerte rechtliche Absicherung mit einem klaren Ermächtigungstatbestand im § 97 Abs 1 Z 13 ArbVG war offensichtlich nicht bei den Sozialpartnern konsensfähig. Ob nicht letztlich Gerichte erst in mehreren Jahren Klarheit schaffen, wird sich zeigen.

- Arbeitnehmer_innen ist jedenfalls ein sogenannter Kurzarbeitsdienstzettel laut Textmuster im Anhang oder eine Kopie der Sozialpartnervereinbarung auszuhändigen.
- Sofern SV-Beiträge gestundet wurden, sind diese verzugszinsfrei bis zum 15. des auf die Beihilfen-, Erstattungs- oder Vergütungsauszahlung zweitfolgenden Kalendermonates einzuzahlen. Die 3-Tages-Frist nach § 59 Abs 1 ASVG findet Anwendung.

Haben Sie noch Fragen? Wir stehen Ihnen sehr gerne zur Verfügung.



Dr. Helmut Engelbrecht
h.engelbrecht@arbeitsrecht-wien.co.at
Mobil 0664 432 286 0



Mag. Maria Schedle
m.schedle@arbeitsrecht-wien.co.at
Mobil 0699 194 301 94



Mag. Alexander Noga
office@arbeitsrecht-wien.co.at
Fon 01/513 444 1/13