

Aktuelle Seite: [Home](#) / [Bau | Immobilien](#) / Wirtschaft & Politik



Maßnahmen am Arbeitsmarkt: Beihilfen für COVID-19-Kurzarbeit

Dienstag, 24 März 2020 12:30 Writen by Mag. Bernd Affenzeller font size

Published in Wirtschaft & Politik

[Print](#) [Email](#)



Nicolaus Mels-Collaredo, Partner bei PHH Rechtsanwälte und Experte für Arbeitsrecht

Report



Rate this item

(0 votes)

Mag. Bernd Affenzeller

Mit der Nutzung der COVID-19-Kurzarbeit kann der Arbeitgeber Normalarbeitszeit und Kosten für Arbeitnehmergehälter zunächst für 3 Monate senken und somit an die Corona-bedingt veränderte Auftrags- und Ertragslage anpassen. Sollte die Krise länger dauern, ist eine Verlängerung um weitere 3 Monate möglich. Das neu geschaffene Modell soll für die meisten Unternehmen zugänglich sein, die sich in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinden, unabhängig von Größe und Branche und erfasst sowohl Arbeiter als auch Angestellte sowie Lehrlinge. Auch Ärzte und andere Freiberufler, die meisten Vereine sowie ausgelagerte Gesellschaften mit beschränkter Haftung sollen erfasst werden. Die rechtlichen Details zur Maßnahme der Regierung erklärt Nicolaus Mels-Colloredo, Partner bei PHH Rechtsanwälte und Experte für Arbeitsrecht (www.phh.at), in einem Gastkommentar.

"Für Zeiten, in denen die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer trotz Unterbleibens der Arbeitsleistung Anspruch auf Entgeltfortzahlung (z.B. Urlaub, Konsumation von Zeitguthaben, Krankheit, Arbeitsunfall o.Ä.) oder Anspruch auf eine Ersatzleistung (z.B. Krankengeld, Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigung o.Ä.) hat, kann mangels kurzarbeitsbedingten Arbeits- und Verdienstauffalls keine Beihilfe gewährt werden.

Ein Antrag auf COVID-19-Kurzarbeitsbeihilfe kann bereits seit dem 16.3.2020 rückwirkend zum 1.3.2020 bei der örtlichen Regionalstelle des AMS gestellt werden. Seit 19.3.2020 ist ein eigenes Antragsformular auf der Website des AMS verfügbar.

Für die Gewährung der Kurzarbeitshilfe durch das AMS sind folgende Dokumente vom Arbeitgeber auszufüllen und an das AMS – via eAMS-Konto oder per E-Mail – zu übermitteln:

- eine vom Arbeitgeber, dem Betriebsrat (bei Fehlen eines Betriebsrates von sämtlichen betroffenen Arbeitnehmern) und den Sozialpartnern unterzeichnete

Report

- ein vom Arbeitgeber unterzeichneter AMS-Antrag.

Bei positiver Entscheidung kann die gesetzlichen oder kollektivvertragliche Normalarbeitszeit um 10 – 90 % gekürzt werden. Im Durchrechnungszeitraum kann die Normalarbeitszeit sogar phasenweise auf 0 % gesenkt werden. Arbeitnehmer erhalten je nach Gehalt 80 – 90 % des vor Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelts. In den Pauschalsätzen des AMS sind auch die anteiligen Sozialversicherungsbeiträge enthalten, die vom Arbeitnehmer zu tragen wären. Zu beachten ist weiters, dass sich die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers am Entgelt vor Kurzarbeit bemessen. Die Mehrkosten, die sich daraus ergeben, sollen den Arbeitgebern nun bereits ab dem 1. Kurzarbeitsmonat ersetzt werden.

Bei Urlaub und Krankenständen während Kurzarbeit soll dem Arbeitnehmer wie bisher das volle Entgelt wie vor Kurzarbeit gebühren.

Während der Kurzarbeit und einen Monat danach (Behaltefrist) muss der Beschäftigtenstand im betroffenen Betrieb grundsätzlich gleichbleiben.

Achtung: Sobald ein Arbeitgeber einen positiven Entscheid über eine Kurzarbeitsvereinbarung auch mit nur einem Arbeitnehmer erhält, ist die Beendigung von anderen Arbeitsverhältnissen im gleichen Betrieb(steil) grundsätzlich unzulässig, sofern nicht der Gesamtbeschäftigtenstand durch Neueinstellungen aufrechterhalten wird (Auffüllpflicht).

COVID-19-Kurzarbeit muss nicht alle Arbeitnehmer des Unternehmens umfassen. Es können auch nur bestimmte Betriebsteile erfasst oder gewisse Arbeitnehmergruppen ganz ausgenommen werden. Eine neue Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe (KUA-COVID-19), wurde am 19.3.2020 vom AMS veröffentlicht und enthält viele weiterführende Informationen.

Schließlich ist generell zu beachten, dass es keine durch die Corona Krise bedingten „Erleichterungen“ bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen gibt. Bei Betrieben mit Betriebsräten sind die Regelungen des Arbeitsverfassungsrechts weiterhin einzuhalten, auch ist das Frühwarnsystem mit seiner Sperrfrist weiterhin in Kraft."

Last modified on Mittwoch, 25 März 2020 08:31