



Hilfe für geschädigte Unternehmen (1/4)

GewinnAusgabe 04/2020 | Seite 92, 93, 94, 95 | 1. April 2020
Auflage: 53.644 | Reichweite: 210.000

CMS

RECHT & STEUER

Kurzarbeit, Überbrückungshilfen & Stundungsmöglichkeit

Hilfe für geschädigte Unternehmen

Das jüngst beschlossene „Covid-19-Gesetz“ sieht Kurzarbeit statt Kündigung für die Arbeitnehmer vor. Überbrückungshilfen, Stundungsmöglichkeiten und ein Härtefonds werden für die Unternehmen eingerichtet. Im Folgenden die Details.

VON SUSANNE KOWATSCH

► **M**it einem Kraftakt in (zu Redaktionsschluss aktueller) Höhe von 38 Milliarden Euro greift die Regierung Österreichs der Coronakrisengeschüttelten Wirtschaft unter die Arme. Möglichst viele Menschen sollen damit in Beschäftigung gehalten werden, zudem soll die Liquidität der Unternehmen sichergestellt bleiben, und ein neu geschaffener Fonds soll Härtefälle abfedern.

Covid-19-Kurzarbeit

Gleich zu Beginn der Corona-Krise wurden in Österreich Tag für Tag viele Tausende Mitarbeiter von ihren Unternehmen kurzerhand gekündigt (alleine in der ersten Woche waren es bereits über 100.000 neue Arbeitslose). Teils, immerhin, mit Wiedereinstellungszusagen, teils ohne. Die Betroffenen sind damit, zumindest vorübergehend, auf Arbeitslosengeld angewiesen. Dieses, zur Orientierung, beträgt grundsätzlich 55 Prozent des täglichen

(früheren) Netto-Einkommens, dazu sind Familienzuschläge bzw. Ergänzungsbeträge möglich. Zusätzlicher Haken: Sollte man bald nach Wiedereinstellung doch noch mal arbeitslos werden, hat man schon einen Teil seines Arbeitslosengeldes ausgeschöpft und wird rasch ein Fall für die (noch etwas schlechter bezahlte) Notstandshilfe.

Umso erfreulicher ist die nun Mitte März von den Sozialpartnern ausgearbeitete „Covid-19-Kurzarbeit Flex“. Sie ist für Arbeitgeber wesentlich attraktiver als frühere Kurzarbeitsmodelle, und sie bringt Arbeitnehmern einiges mehr an Geld und Sicherheit.

Für Arbeitgeber ganz wichtig zu wissen: Während bei der bisher üblichen Kurzarbeit der Arbeitgeber die vollen Sozialversicherungsbeiträge seiner Arbeitnehmer in den ersten drei Monaten weiterhin übernehmen musste, womit vielen die Kurzarbeit unterm Strich trotzdem zu teuer blieb, konnten die Sozialpartner nun eine weit günstigere Lösung verhandeln: Nun über-

nimmt das AMS die vollen Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung schon von Beginn an.

Die weiteren Eckpunkte: In einem Durchrechnungszeitraum, der vorerst maximal drei Monate dauern darf, kann die Arbeitszeit auf durchschnittlich zehn bis 90 Prozent der bisherigen Arbeitszeit gesenkt werden. Wählt man beispielsweise nur zehn Prozent, so kann aufgrund des langen Durchrechnungszeitraums in den ersten Wochen auch gar nichts gearbeitet werden.

Mehr Geld als die Arbeitslose

In dieser Zeit bezahlt das Unternehmen seine Arbeitnehmer ausschließlich für die tatsächlich geleistete Arbeit. Dieser Entgeltausfall wird durch die Kurzarbeitsunterstützung der Arbeitgeber bzw. die Kurzarbeitsbeihilfe (aus Arbeitnehmersicht) des AMS weitgehend kompensiert. Im Ergebnis erhalten Arbeitnehmer folgenden Prozentsatz des Netto-Entgelts, welches sie vor der Kurzarbeit bekommen haben:

Foto: jacos - gettyimages.com, Bildbearbeitung: GEWINN

Hilfe für geschädigte Unternehmen (2/4)

GewinnAusgabe 04/2020 | Seite 92, 93, 94, 95 | 1. April 2020
 Auflage: 53.644 | Reichweite: 210.000

CMS

RECHT & STEUER



- 80 Prozent Netto-Ersatzrate, wenn das Brutto-Entgelt vor Einführung der Kurzarbeit über 2.685 Euro liegt, bzw.
- 85 Prozent bei Brutto-Entgelt zwischen 1.700 Euro und 2.685 Euro und
- 90 Prozent bei Brutto-Entgelt unter 1.700 Euro.

Dass auch eine längere Nullarbeit mit der neuen Kurzarbeit möglich ist, zeigt die Arbeiterkammer mit einem Beispiel:

Mit einem Vollzeitmitarbeiter (38,5 Wochenstunden) werden zunächst drei Monate Kurzarbeit mit einer Arbeitszeit von zehn Prozent vereinbart. Gleichzeitig wird ausgemacht, dass zum Einstieg so lange wie möglich null Stunden gearbeitet werden. Drei Monate entsprechen 13 Wochen. Die Gesamtarbeitszeit während der Kurzarbeitsperiode beträgt damit $13 \times 3,85$ Stunden = 50 Stunden, drei Minuten.

Damit kann der Arbeitnehmer zunächst die ersten elf Wochen (!) zu Hause bleiben mit 80 bis 90 Prozent des Netto-Entgelts, steigt dann in der zwölften Woche mit elf Stunden 33 Minuten wieder ein und leistet in der 13. Woche wieder 38,5 Stunden Vollarbeit.

Sind nach den drei Monaten die wirtschaftlichen Schwierigkeiten nicht vorbei, kann um noch einmal drei Monate verlängert werden. Das Beispiel der AK geht weiter:

Sollte der Arbeitnehmer auch in Woche zwölf und 13 noch nicht benötigt werden, kann man in die nächsten 13 Wochen Kurzarbeit gehen. Dann könnte er die ersten 23 Wochen (!) arbeitsfrei haben, in der 24. Woche fallen 23 Stunden, sechs Minuten an, Woche 25 und 26 laufen mit der Normalarbeitszeit.

Davor gibt es ein paar kleinere organisatorische Hürden, die aber ebenfalls vereinfacht wurden:

1. Muss Kurzarbeit innerbetrieblich vereinbart werden. In Betrieben mit Betriebsrat ist eine Betriebsvereinbarung, ansonsten eine Vereinbarung, die von allen Arbeitnehmern unterzeichnet ist, erforderlich. 



Hilfe für geschädigte Unternehmen (3/4)

GewinnAusgabe 04/2020 | Seite 92, 93, 94, 95 | 1. April 2020
Auflage: 53.644 | Reichweite: 210.000

CMS

RECHT & STEUER

► Corona-Krise im Unternehmen

► Dafür haben die Sozialpartner Mustervereinbarungen ausgearbeitet, zu finden beispielsweise auf den Seiten der Wirtschaftskammer bzw. Arbeiterkammer.

2. Muss für die Kurzarbeit beim AMS ein Antrag gestellt werden, und zwar gemeinsam mit den Vereinbarungen und einer Begründung. „Die Gründe plausibel darzustellen empfiehlt sich besonders für jene Unternehmen, bei denen auf den ersten Blick nicht erkennbar ist, warum schon ein Kurzarbeitsbedarf besteht“, empfiehlt Arbeitsrechtsexpertin Maria

Schedle, Partnerin bei Engelbrecht Rechtsanwälte.

3. Muss die Kurzarbeit genehmigt werden. Das AMS prüft die Unterlagen und leitet sie an die Sozialpartner (Fachgewerkschaft, WKO) weiter. Neu ist die rasche Vorgangsweise der Sozialpartner: Ist die Vereinbarung unterschriftsreif, wird sie von den Sozialpartnern binnen 48 Stunden unterschrieben. Noch wichtig: Entgegen ursprünglicher Pläne müssen offene Urlaube und Zeitausgleich doch nicht vorab vom Arbeitnehmer verbraucht werden, ein Einfrieren ist möglich.

Auch einzelne Mitarbeiter können für die Kurzarbeit angemeldet werden, selbst Lehrlinge oder beispielsweise ASVG-versicherte Geschäftsführer können darunterfallen.

TIPP: Einen Online-Rechner zur Kurzarbeitsbeihilfe für Arbeitgeber finden Sie unter www.ams.at („Rechner für Covid-19-Kurzarbeitsbeihilfe“).

Doch kündigen?

Dass es sich trotz der neuen Kurzarbeitsregelung für Unternehmen noch immer auszahlt, ihre Arbeitnehmer zu kündigen, wie manche vermuten, kann Rechtsanwalt Christoph Wolf, Partner bei CMS Reich-Rohrwig Hainz, nicht bestätigen: „Es soll nur wenige Tage dauern, bis die Kurzarbeitsregelung durch ist. Weniger bekannt ist, dass Kurzarbeit auch rückwirkend ab 1. März 2020 beantragt werden kann.“

Hingegen lösen Kündigungen selbst bei kleineren Unternehmen ab 20 Mitarbeitern rasch das Frühwarnsystem aus. Will sich so ein Unternehmen von zumindest fünf Mitarbeitern trennen, dürfen nach der verpflichtenden Meldung an das AMS grundsätzlich 30 Tage lang keine Kündigungen ausgesprochen werden, zudem muss man bei einem Angestellten in der Praxis zumindest eine Kündigungsfrist von sechs Wochen zum nächstmöglichen Kündigungstermin sowie sonstige beendigungsabhängige Ansprüche einkalkulieren“, so Wolf. Kündigen bleibt also teuer.

Viele Unternehmen, besonders in Branchen, die an saisonale Arbeitslosigkeit gewöhnt sind, wie im Tourismus oder der Baubranche, kündigen freilich dennoch. Dabei werden die Kündigungen aktuell oft mit Wiedereinstellungsversprechen verknüpft.

Aktuelle Sofort- und Überbrückungshilfen für Unternehmen

- **Härtefallfonds für Ein-Personen-Unternehmen (EPU), Kleinbetriebe, freie Berufe und Non-Profit-Organisationen** sowie Hilfen für **Künstler**, um Einnahmefälle abzufedern: Abwicklung größtenteils durch die Wirtschaftskammer (die Verordnung des Finanzministeriums [BMF] stand zu Redaktionsschluss noch aus).

- **Überbrückungsgarantien** für Betriebsmittelkredite sowie Stundung bestehender Kreditlinien für **EPU/KMU, freie Berufe** sowie für **Tourismusbetriebe**: Die Antragstellung ist bereits möglich, für EPU & KMU auf www.aws.at, für Tourismusbetriebe auf www.oeht.at.

- Auch **Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitern** sollen **Garantien** angeboten werden (Details werden gerade erarbeitet).

- **Direktkredite** für betroffene Unternehmen, abgewickelt von der ABBAG, zur Erhaltung der Zahlungsfähigkeit und Überbrückung von Liquiditätsschwierigkeiten (die Verordnung des BMF ist noch abzuwarten).

- Eine Reihe von **Förderaktionen der einzelnen Bundesländer**.

- **Steuerstundungen**, Herabsetzung der Steuervorauszahlungen, Abstandsnahme von Nachforderungszinsen, Stundungszinsen und Säumniszuschlägen. (Alle Steuerleichterungen nun auf einem Formular, siehe www.bmf.gv.at.)

- **Sozialversicherung der Selbständigen (SVS)**: Stundungen, Ratenzahlungen, Herabsetzen von Beitragsgrundlagen und Nachsicht von Verzugszinsen sind möglich.

- **Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK)**: Stundungen, Ratenzahlungen, Nachsicht bei Säumniszuschlägen, Aussetzen von Exekutionsanträgen und Insolvenzanträgen möglich.

- **Zwei-Milliarden-Euro-Kreditrahmen für Exporteure durch die OeKB** gemeinsam mit dem Finanzministerium, siehe www.oekb.at, „Covid-19-Hilfe“

TIPP: Konkrete Förderaktionen für Unternehmer finden sich auch ab Seite 58! Stets aktuell gehaltene Hilfsmaßnahmen für betroffene Unternehmen finden sich auf www.wko.at, unter „Service“; branchenspezifische Infos finden sich auf den jeweiligen Branchenseiten.

„Weniger bekannt ist, dass Kurzarbeit auch rückwirkend ab 1. März 2020 beantragt werden kann“, betont Arbeitsrechtsexperte Christoph Wolf, Partner bei CMS Reich-Rohrwig Hainz



Foto: CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH



Hilfe für geschädigte Unternehmen (4/4)

GewinnAusgabe 04/2020 | Seite 92, 93, 94, 95 | 1. April 2020
Auflage: 53.644 | Reichweite: 210.000

CMS

RECHT & STEUER

Corona-Krise im Unternehmen

Wichtig zu wissen: Kündigungen mit Wiedereinstellungszusagen bzw. -vereinbarungen kommen den Arbeitgeber oft günstiger als eine normale Kündigung, da hier Kündigungsschädigung bzw. offene Beendigungsansprüche an den Arbeitnehmer nicht gleich ausbezahlt werden müssen. (Dazu sind sie nur verpflichtet, falls sie das Arbeitsverhältnis dann doch nicht mehr aufnehmen.)

Doch Achtung: Während eine Wiedereinstellungszusage nur den Arbeitgeber bindet, verspricht bei einer Wiedereinstellungsvereinbarung auch der Arbeitnehmer, dass er zum Tag X wieder arbeitsbereit sein wird.

Da in beiden Fällen viele Details zu beachten sind, sollte man als einzelner Arbeitnehmer eine solche Vereinbarung nie ungeprüft unterzeichnen! Ganz besonders, falls man noch Anspruch auf die Abfertigung Alt hat.

Anders Arbeitszeit reduzieren

Ist die finanzielle Situation nicht ganz so angespannt und können die Arbeitnehmer zumindest teilweise weiterbeschäftigt werden, lassen sich die kommenden Wochen auch mithilfe von Durchrechnungsmodellen anstelle von Kurzarbeit bewältigen. „Beispielsweise kann man bei Gleitzeit eine Jahresdurchrechnung vereinbaren“, gibt Wolf ein Beispiel. „Arbeitnehmer können dann vielleicht derzeit nur zehn Stunden pro Woche arbeiten und später, sobald die Corona-Krise vorbei ist, die Arbeitszeit erhöhen“, so Wolf. Für solche Lösungen braucht es das Einverständnis sowie wechselseitige Rücksichtnahme von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Betriebsräten. In der Praxis beobachtet Wolf derzeit, dass dies oft sehr gut funktioniert.

„Wenn nach Auslaufen des Corona-Kurzarbeitsmodells die bisherige Vollzeitbeschäftigung aus notwendigen betrieblichen Gründen nicht möglich ist, können auch vorübergehende Arbeitszeitreduktionen durch Änderungsvereinbarung umgesetzt werden“, so Schedle. Der Arbeitnehmer wird eine geringfügige Gehaltsreduktion aufgrund der Verkürzung seiner Arbeitszeit dann in Kauf nehmen müssen. Wirklich weh-

„Auch eine vorübergehende Arbeitszeitreduktion durch Änderungsvereinbarung ist möglich“, so Rechtsanwältin Maria Schedle, Partnerin bei Engelbrecht Rechtsanwälte



ren wird man sich, bei länger andauernden wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Arbeitgebers aber kaum können: „Stimmt man nicht zu, kann der Arbeitgeber sagen, dass er sich gezwungen sieht, den Arbeitnehmer zu kündigen“, so Schedle.

Viele Möglichkeiten dagegen hat man nicht in der Hand – eine Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit, und das in der aktuellen Lage und

womöglich auch noch bei einer Kündigung mit Wiedereinstellungszusage, wird vor Gericht kaum durchgehen.

Neu: Sonderbetreuungszeit

Eltern sind derzeit dazu angehalten, ihre Kinder zu Hause zu behalten, sofern sie nicht systemrelevanten Berufen angehören. Das bisherige Problem: Pflegeurlaub konnten Eltern nicht nehmen, da ein solcher nur bei erkrankten Kindern erlaubt ist. (Noch dazu stehen dafür pro Jahr nur eine, bei Kindern unter zwölf Jahre maximal zwei Wochen pro Arbeitnehmer zu.)

„Nach dem neu eingeführten § 18b AVRAG kann nun der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine bis zu dreiwöchige entgeltpflichtige Sonderbetreuungszeit zur Betreuung seines Kindes gewähren“, schildert Arbeitsrechtsexpertin Schedle. Der Arbeitgeber hat im Gegenzug Anspruch auf Vergütung von einem Drittel des in dieser Sonderbetreuungszeit an den Arbeitnehmer gezahlten Entgelts durch den Bund (gedeckt durch die monatliche Höchstbeitragsgrundlage), wenn folgende Voraussetzungen gegeben sind:

- Der Arbeitnehmer ist aktuell aktiv (d. h. sein Betrieb ist nicht geschlossen) und er ist nicht in einem versorgungskritischen Bereich tätig,
- er muss für die Betreuung seines Kindes bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres aufkommen und
- der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Dienstfreistellung zur Betreuung des Kindes.

Das Gleiche gilt nun auch für Arbeitnehmer, die Betreuungspflichten für einen behinderten Angehörigen treffen. Achtung, so Schedle: „Die Lohnnebenkosten sind vom Ersatzanspruch des Arbeitgebers nicht erfasst, eine Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen ist nicht vorgesehen.“

Der Ersatzanspruch ist vom Arbeitgeber binnen sechs Wochen vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahme bei der zuständigen Abgabebehörde geltend zu machen, der Ersatzanspruch ist mit maximal drei Wochen beschränkt. Die Regelung ist bis zum 31. Mai 2020 befristet.

Betrieb zu: Weiterhin Anspruch auf Gehalt?

Hier ist zu unterscheiden: Wenn ein Betrieb von einer behördlichen Betriebsschließung nach § 20 EpidemieG (Quarantäne) betroffen ist, sind die Arbeitgeber nach der Sonderbestimmung des § 32 EpidemieG verpflichtet, ihren Arbeitnehmern auf Dauer der Betriebsschließung das Entgelt fortzuzahlen. Dafür können sie sich dann allerdings (binnen sechs Wochen) beim Staat regressieren.

Das gilt aber nicht für all die Geschäfte, Restaurants etc., die aufgrund der Betretungsverbote Mitte März schließen mussten. Damit deren Mitarbeiter nun nicht um ihr Gehalt umfallen, wurden in einer Schnellaktion in den § 1155 ABGB zwei neue Absätze (3 und 4) eingefügt: „Die Folge: Arbeitgeber müssen jetzt doch Gehälter fortzahlen, im Gegenzug müssen Arbeitnehmer bereit sein, ihre Urlaubs- und Zeitguthaben bis maximal acht Wochen zu verbrauchen“, so Schedle.

Foto: Engelbrecht Rechtsanwälte GmbH