

## Informationsblatt – Maßnahmen im Zuge der Corona-Krise

### 1. Kurzarbeit:

Grundsätzlich wird die Kurzarbeitsvariante **dann sinnvoll** sein, wenn noch eine gewisse betriebliche Tätigkeit verbleibt und der Betrieb nicht zur Gänze zum Stillstand kommt.

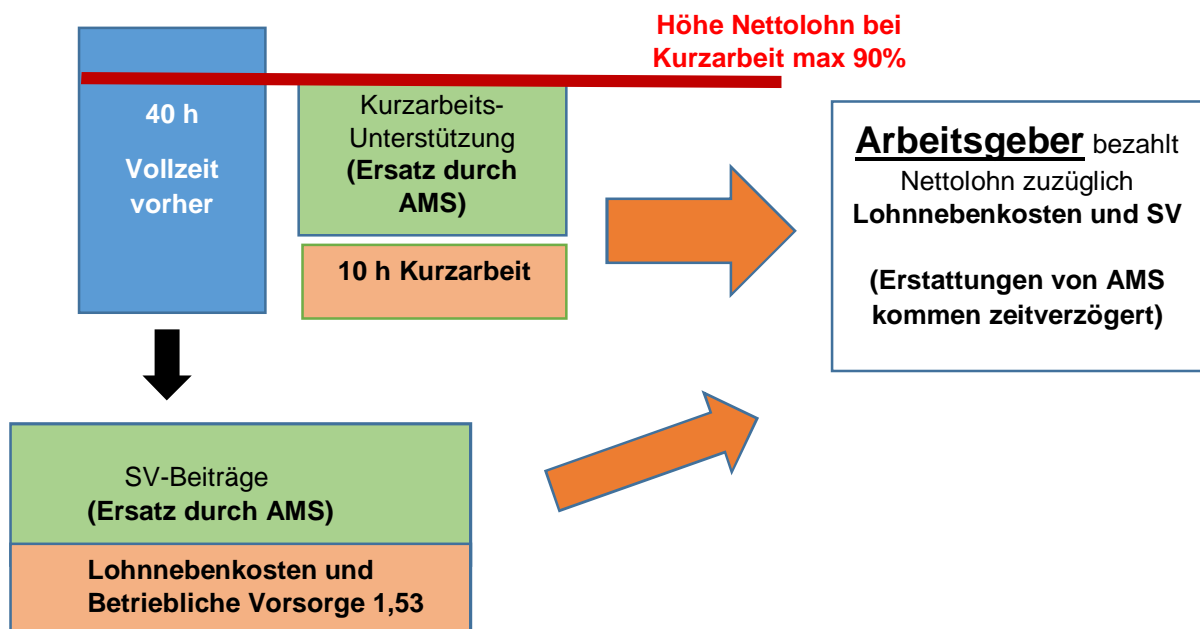
Für den Zeitraum der Kurzarbeit kann – entgegen der medialen Berichterstattung – nicht generell eine Arbeitszeit von 0 % stattfinden. Es gibt einen Durchrechnungszeitraum von maximal 3 Monaten, in dem die Arbeitszeit und somit das Entgelt um maximal 90 Prozent reduziert werden.

Die Normalarbeitszeit muss im gesamten Kurzarbeitszeitraum im Durchschnitt deshalb zumindest 10% (max. 90%) betragen. Dabei können aber auch längere Zeiträume mit einer Wochenarbeitszeit von 0 Stunden vereinbart werden. Beispiel: Kurzarbeitsdauer 6 Wochen; 5 Wochen 0% Arbeitszeit, 1 Woche 60%.

#### Voraussetzungen:

- Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre und Zeitguthaben sind zur Gänze zu konsumieren

#### Modell Kurzarbeit:



**LEGENDE:** Belastung bleibt beim ARBEITGEBER  
Wird von AMS erstattet



**VORSICHT:** NUR die Kurzarbeitsunterstützung und die SV-Beiträge werden ersetzt – dass sind NICHT 100 % der KOSTEN



**UNBEDINGT ZU BEDENKEN:** Vorfinanzierung trifft den Arbeitgeber und Ersatz durch das AMS wird 2 – 3 Monate dauern!!!

**Vorteile:**

- ✓ Mitarbeiter können im Unternehmen im gehalten werden und gute Kräfte gehen nicht verloren.
- ✓ Sozialversicherungsbeiträge des Dienstgebers sind auf Basis des Entgelts vor der Kurzarbeit zu leisten. Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber die Mehrkosten bereits ab dem 1. Kurzarbeitsmonat.
- ✓ AMS gewährt die Kurzarbeitsbeihilfe mit der die Kurzarbeitsunterstützung zur Gänze ersetzt wird.
- ✓ Gestaffelte Nettolohngarantie SIEHE **ROTE LINIE in Grafik**

Bis zu € 1.700,- Bruttoentgelt beträgt das Entgelt **90%** des bisherigen Nettoentgelts.

Bis zu € 2.685,- Bruttoentgelt beträgt das Entgelt **85%** des bisherigen Nettoentgelts.

Ab € 2.686,- Bruttoentgelt beträgt das Entgelt **80%** des bisherigen Nettoentgelts.

Das heißt der Arbeitnehmer bekommt im Vergleich zum „normalen Arbeitslosengeld“ von ca. 55 % wesentlich mehr.

**Nachteile:**

- Unternehmen muss notwendige Liquidität besitzen, da Beihilfen des AMS erst frühestens in einigen Wochen ausbezahlt werden.
- Lohnnebenkosten (Lohnsteuer, DB, DZ, Ausnahme Kommunalsteuer) fallen auch für die Kurzarbeitsunterstützung an

**Genauere Kosten für den Arbeitgeber derzeit noch nicht berechenbar**, da die Pauschalsätze vom AMS erst verlautbart werden.

- KEINE Kündigungen der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer während der Kurzarbeit und ein Monat danach
- Keine Ersparnis bei der Höhe der Sonderzahlungen sowie des Urlaubs- und Krankentgelts (bleiben auf dem Niveau wie vor Einführung der Kurzarbeit).
- Lehrlinge und leitende Angestellte nach dem Arbeitszeitgesetz sind ausgenommen.

**Weiteres Vorgehen bei gewünschter Kurzarbeit:**

- Corona-Sozialpartnervereinbarung (mit oder ohne Betriebsvereinbarung) mit Unterschrift des Betriebsrates bzw. der einzelnen Mitarbeiter
- AMS-Antragsformular (erst im Laufe des 18.3.2020 erhältlich)
- **Beides ausgefüllt an das AMS weiterleiten.**
- AMS veranlasst die Prüfung durch die Sozialpartner und meldet sich beim Unternehmen über Genehmigung/Nachbesserungsbedarf oder Ablehnung.

## **2. Aussetzungsvereinbarung = Beendigung mit Wiedereinstellungszusage**

Dann sinnvoll, wenn Betrieb **zur Gänze zum Stillstand** kommt.

Mitarbeitern soll dennoch die Möglichkeit geboten werden, dass sie nach Ende der Krise wieder im Unternehmen arbeiten können. (=vorübergehende Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses)

Urlaub sollte vorher konsumiert und Sonderzahlungen abgerechnet werden, beides kann jedoch auch in das wiederaufgenommene Dienstverhältnis mitgenommen werden.

Bei Abfertigung alt wird ebenso vorgegangen.

### **Vorteil:**

- ✓ Keine Kosten für Arbeitgeber – Arbeitnehmer bezieht Arbeitslosengeld (ca. 55 % des vorigen Entgelts)

### **Nachteil:**

- die Wiedereinstellungszusage bindet nur den Arbeitgeber – der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet nach der Krise wieder im Unternehmen tätig zu werden!!!

**VORSICHT:** bei Unternehmen mit mehr als 20 Dienstnehmern kann das Kündigungsfrühwarnsystem schlagend werden, wenn mehr als 5 Dienstnehmer auf einmal gekündigt werden (gewisse Frist muss eingehalten werden, bevor die Kündigung wirksam ist)

### **Vorgehen:**

- Einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses (mit oder ohne Urlaubsmithnahme)

## **3. Kündigung von Arbeitsverhältnissen**

Die Weiterbeschäftigung nach der Krise nicht angedacht.

### **Vorteil:**

- ✓ Keine Kosten für Arbeitgeber – Arbeitnehmer bezieht Arbeitslosengeld (ca. 55 % des vorigen Entgelts)
- ✓ Keine Bindung an Mitarbeiter nach der Krise

### **Nachteil:**

- Möglicher Personalmangel nach der Krise
- Keine Rückforderung von Ausbildungskosten
- Besonders geschützte Dienstnehmer (z.B. Schwangere, begünstigt Behinderte) können nur nach Zustimmung des Gerichts/Behindertenausschusses gekündigt werden
- Mögliche Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit

### **Vorgehen:**

- Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfristen und –termine

**VORSICHT:** bei Unternehmen mit mehr als 20 Dienstnehmern kann das Kündigungsfrühwarnsystem schlagend werden, wenn mehr als 5 Dienstnehmer auf einmal gekündigt werden (gewisse Frist muss eingehalten werden bevor die Kündigung wirksam ist)

#### **4. Alternativen**

- Befristete Arbeitszeitreduktion ohne Förderkriterien
- Verbrauch von Urlaub/Zeitguthaben (eventuell unbezahlter Urlaub)
- Vereinbarung von Bildungskarenz/Elternkarenz

#### **5. „Sonderbetreuungszeit“**

Bei Betreuungspflichten von Kindern unter 14 Jahren aufgrund der Schließung der Schulen und Kindergärten kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Sonderbetreuungszeit im Ausmaß von bis zu drei Wochen gewähren.

Der Arbeitnehmer hat jedoch KEINEN Anspruch auf diese Sonderbetreuungszeit.

##### **Vorteil:**

- ✓ Es wird ein Drittel des gezahlten Lohns ersetzt.

##### **Nachteil:**

- 2/3 des Lohns müssen trotz unterbleibender Arbeitsleistung gezahlt werden
- Keine Vergütung der Lohnnebenkosten

##### **Vorgehen:**

- Antrag beim Finanzamt (Abgabenbehörde) binnen sechs Wochen nach Ende der behördlichen Maßnahme der Schulschließung.