

## **Arbeitsrechtliches zur Corona-Krise**

### **1. Kurzarbeit**

Kurzarbeit ist die befristete Herabsetzung der Arbeitszeit und des Entgelts wegen einer empfindlichen Störung der Wirtschaft. Damit sollen die Personalkosten gesenkt und die Auflösung von Arbeitsverhältnissen vermieden werden.

Die Sozialpartner haben nunmehr die „Corona-Kurzarbeit“ verhandelt, die möglichst viele Unternehmen und Arbeitsplätze absichern soll. Bei der Corona-Kurzarbeit werden nun bereits ab dem ersten Monat die Dienstgeberbeiträge durch das AMS übernommen. Das Kurzarbeitsmodell ist grundsätzlich für alle Unternehmen, unabhängig von Größe und Branche, nutzbar.

Um das Corona-Kurzarbeitsmodell in einem Unternehmen zu etablieren, ist es notwendig, eine Betriebsvereinbarung – soweit ein Betriebsrat vorhanden ist – oder eine Einzelvereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern abzuschließen. Gleichzeitig bedarf es auch einer Vereinbarung mit den Sozialpartnern (WKO, Gewerkschaft) über die Kurzarbeit. Die Sozialpartner haben sich darauf geeinigt, die Unterschrift binnen 48 Stunden ab unterschriftsreifer Vereinbarung zu leisten. Die entsprechenden Dokumente sind an das AMS, welches für die Genehmigung des Antrags zuständig ist, zu senden. Bei der „Corona-Kurzarbeit“ ist eine Kürzung der Arbeitszeit von 10 % bis 90 % möglich. Im Durchrechnungszeitraum kann diese sogar phasenweise auf 0% gesenkt werden. Der dabei entstehende Entgeltausfall wird durch das AMS in Form einer Kurzarbeitsbeihilfe so ausgeglichen, dass sich ein Nettoentgelt von 80% bis 90%, gestaffelt nach Einkommenshöhe, ergibt. Ebenfalls ersetzt wird dem Arbeitgeber die anteilige Differenz der Arbeitgeber-Sozialversicherungsbeiträge.

Wesentlich ist, dass Alturlaube aus den vergangenen Urlaubsjahren und das gesamte Zeitgut haben, in Abstimmung mit dem Arbeitgeber, verbraucht werden müssen; dies lt den derzeitigen Informationen des AMS und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend. Freilich kann sich diese Regelung in den nächsten Tagen noch ändern. Bei einer Verlängerung der Kurzarbeit über drei Monate hinaus, sind weitere drei Wochen Urlaubsanspruch zu konsumieren. Das Urlaubsentgelt bemisst sich dabei am Entgelt vor Kurzarbeit und ist vom Arbeitgeber zu tragen.

Die Corona-Kurzarbeit kann für maximal drei Monate abgeschlossen werden. Bei Bedarf ist eine Verlängerung um weitere drei Monate nach Sozialpartnergesprächen möglich. Die Behaltspflicht nach der Kurzarbeit wird auf einen Monat verkürzt. Bei besonderen Verhältnissen kann diese auch entfallen. Kündigungen dürfen sohin erst nach Ablauf dieser Behaltefrist ausgesprochen werden.

Hervorzuheben ist, dass es kein Recht auf Etablierung des „Corona-Kurzarbeit-Modells“ in einem Unternehmen gibt. Unternehmen haben diese stets beim AMS zu beantragen und es müssen auch die Sozialpartner der entsprechenden Vereinbarung zustimmen. Außerdem kann die Einführung der Kurzarbeit sowohl vom Betriebsrat, als auch – wenn kein Betriebsrat im Unternehmen etabliert ist – von den Mitarbeitern abgelehnt werden. Die „Corona-Kurzarbeit“ wurde jedoch geschaffen, um Kündigungen zu vermeiden und Unternehmen bei den derzeitigen betriebswirtschaftlichen Problemen zu unterstützen. Bei Ablehnung von Kurzarbeit könnte es wohl – aufgrund wirtschaftlicher Probleme – zu entsprechenden Kündigungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommen.

## **2. „Zwangsurlaub“**

Auch während der „Corona-Krise“ ist die Konsumation von Urlaub und Zeitausgleich nur im beiderseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber möglich. Sollte der Arbeitgeber für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund der Corona-Krise keine Verwendung haben, so steht ihm jedoch klarerweise die Möglichkeit frei, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dienstfrei zu stellen. Der Lohn/Gehalt müssen in diesem Fall jedoch weiter bezahlt werden und darf diese Zeit nicht vom Urlaub oder dem Zeitguthaben abgezogen werden.

## **3. LIKAR-Team**

Gerne unterstützen wir Sie, die für Ihr Unternehmen beste Vorgehensweise im Zusammenhang mit den derzeitigen arbeitsrechtlichen Herausforderungen zu finden, etwa die Ausarbeitung einer entsprechenden Kurzarbeit-Vereinbarung. Das gesamte LIKAR-Team steht Ihnen uneingeschränkt in sämtlichen Belangen in bekannter Qualität zur Verfügung – tägliche persönliche Kontakte werden vorerst auf ein Minimum beschränkt.