

An
Landesinnungen Bau
Verteiler Bauindustrie
Fachvertretungen Bauindustrie
AS Arbeits- und Sozialrecht
AS Rechts- und Versicherungsfragen
AS Arbeitssicherheit
BSGH (Mag. Reiff), BSI (Mag. Stelzer),
SP-Abteilung (Dr. Stupar)

Bundesinnung Bau und
Fachverband der Bauindustrie
Wirtschaftskammer Österreich
Schaumburggasse 20 | 1040 Wien
T +43 (0)5 90900-5222 | F +43 (0)5 90900-5223
E office@bau.or.at
W www.bau.or.at

Unser Zeichen, Sachbearbeiter
Dr. Wiesinger/CW

Durchwahl
5222

Datum
26.03.2020

R U N D S C H R E I B E N Nr. 09

COVID-19-Kurzarbeit - Besonderheiten für die Bauwirtschaft (Info Nr 4).

Sehr geehrte Damen und Herren!

Allgemeine Informationen zur Kurzarbeit

Sofern Bauunternehmen nicht mehr auf allen Baustellen die Arbeit fortsetzen können (zB weil der Auftraggeber den Bau eingestellt hat), stehen diese oftmals vor der Frage, ob sie die Arbeitsverhältnisse beenden oder Kurzarbeit vereinbaren sollen. Hierbei sind folgende grundsätzliche Eckpunkte zu beachten:

Bei **Kündigungen oder einvernehmlichen Auflösungen** ist zu beachten, dass die meisten Bauunternehmen die Schwellen des Frühwarnsystems überschreiten werden und daher eine Meldung an das AMS erfolgen muss (§ 45a AMFG). Innerhalb von 30 Tagen darf dann keine Kündigung ausgesprochen werden. Diese Frist kann auf Antrag durch das AMS verkürzt werden, doch besteht kein durchsetzbarer Rechtsanspruch darauf. Das hieße im Extremfall, dass während dieser 30 Tage die Löhne und Gehälter noch vollumfänglich weiterzuzahlen wären. Dieser Zeitraum verlängert sich im Übrigen um die allfälligen Kündigungsfristen. Eine finanzielle Förderung gibt es in diesem Zeitraum nicht.

Dem steht das Modell der **Corona-Kurzarbeit** gegenüber. Dieses ist zwar administrativ aufwendiger, wird aber durch das AMS gefördert, wobei die WKÖ zahlreiche Verbesserungen zum bisherigen Kurzarbeitsmodell verhandeln konnte. Es zeichnet sich durch eine weitgehende Flexibilität aus. So muss nicht bei allen Arbeitnehmern die Arbeitszeit im selben Ausmaß gekürzt werden. Im gesamten Durchrechnungszeitraum von derzeit drei Monaten (das entspricht etwa 13 Wochen) muss zumindest 10 % gearbeitet werden (das entspricht 1,3 Wochen, also einer Woche und zwei Arbeitstagen). Diese Arbeitszeit kann auch geblockt geleistet werden. Auch Wochen mit einer Arbeitszeit von null Stunden sind möglich (und in der Praxis insbesondere bei Arbeitern zu empfehlen - siehe Punkt „Zuschläge nach dem BUAG“ im Folgenden).

Ob eine Mindestbeschäftigungsdauer von vier Wochen erforderlich ist, um Kurzarbeit beantragen zu können, ist derzeit nicht klar. In der AMS-Bundesrichtlinie findet sich keine ausdrückliche Einschränkung. Allerdings ist in der Fußnote 9 zu Punkt 6.6. dieser Richtlinie festgehalten, dass für die Kurzarbeitsbeihilfe die Beitragsgrundlage der letzten vier Wochen maßgeblich ist. Daraus leiten offensichtlich einige Geschäftsstellen des AMS das Erfordernis einer Mindestbeschäftigungsdauer von vier Wochen ab. Wir sind bemüht, ehestmöglich eine bundesweit verbindliche Aussage des AMS zu diesem Punkt zu erhalten.

Die Kosten der Kurzarbeit sind individuell unterschiedlich, auch weil es darauf ankommt, um welchen Prozentsatz die Arbeitsleistung gesenkt wird. Die Förderungen durch das AMS beschränken sich auf Zeiten der Absenkung der Arbeitszeit, für Arbeitszeiten mit tatsächlicher Arbeitsleistung wird kein Zuschuss gewährt.

Das Kurzarbeitsmodell hat für den Arbeitnehmer folgende Auswirkungen:

- Absenkung des Nettolohns (Nettogehalts) auf 80 % bis 90 % (je nach Lohn-/Gehalts-höhe).
- Anspruch auf Taggelder nur an Tagen mit tatsächlicher Arbeitsleistung.
- Im Zeitraum zwischen 1. April und 30. Juni 2020 erwerben Arbeiter Anwartschaften auf den Urlaub (= Urlaubstage, Urlaubsgeld, Urlaubszuschuss) nur bei tatsächlicher Arbeitsleistung (siehe dazu näher unten unter Punkt „Zuschläge nach dem BUAG“).

Nähere Informationen zur Kurzarbeit finden Sie unter dem Link [Corona-Kurzarbeit](#). Beachten Sie bitte, dass die Bestimmungen zum Teil auch sehr kurzfristig geändert werden. Zuletzt etwa wurden Krankenstandzeiten einbezogen. Die Informationen werden laufend aktualisiert. Sie können dort auch einen Newsletter abonnieren und werden dann sofort mit neuen Informationen versorgt.

Im Folgenden dürfen wir auch auf jene Besonderheiten, die sich in der Bauwirtschaft im Zusammenhang mit Kurzarbeit ergeben, noch ergänzend hinweisen.

Zuschläge nach dem BUAG (gilt nur für Arbeiter)

Mit dem 2. COVID-19-Gesetz hat der Gesetzgeber mehrere Gesetze, darunter auch das BUAG novelliert (BGBl I 2020/16). Unter der Überschrift „Bestimmungen in Zusammenhang mit COVID-19“ wurde folgender § 39a in das BUAG eingefügt:

§ 39a. (1) Abweichend von § 21a Abs. 2 sind für Zeiträume mit einer Wochenarbeitszeit von null Stunden im Rahmen einer COVID-19-Kurzarbeit von 1. April 2020 bis 30. Juni 2020 keine Zuschläge für den Sachbereich der Urlaubsregelung zu entrichten.

(2) Abweichend von den §§ 13k Abs. 1, 13o und 21 Abs. 2 sind im Zeitraum von 16. März 2020 bis 15. Mai 2020 keine Zuschläge zu entrichten.

Das bedeutet:

- Für alle Arbeiter ist für Beschäftigungszeiten, die zwischen dem 16. März und dem 15. Mai 2020 liegen, kein Zuschlag in den Sachbereichen Abfertigung, Winterfeiertagsvergütung und Überbrückungsgeld zu leisten.
- Für Arbeiter, die im Rahmen der COVID-19-Kurzarbeit beschäftigt werden, ist im Zeitraum zwischen 1. April und 30. Juni 2020 für jene Tage, an denen die Arbeitsleistung null Stunden beträgt, kein Zuschlag für den Sachbereich Urlaub zu leisten. Für Tage mit Arbeitsleistung ist unabhängig von der Tagesarbeitszeit ein Fünftel des Wochenzuschlags für diesen Arbeitstag zu leisten.

Hinsichtlich des generellen Entfalls der Zuschläge in den Sachbereichen Abfertigung, Winterfeiertagsvergütung und Überbrückungsgeld ist keine gesonderte Meldung an die BUAK erforderlich. Tage, an denen die Arbeitszeit auf null Stunden abgesenkt wird, sind der BUAK zu melden (Meldekürzel: Kurzarbeit - COVID19). Nähere Informationen dazu sowie zu weiteren Erleichterungen (zB Stundungen von Zuschlagszahlungen) finden Sie unter www.buak.at.

Schlechtwetterentschädigung gemäß BSchEG (gilt nur für Arbeiter)

Fällt Schlechtwetter in jenen Zeitraum, für den die Verringerung der Arbeitszeit vereinbart wurde, hat dies keine Auswirkungen. Dies gilt als Zeit der verringerten Arbeitszeit und es gebührt kein Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung.

Hinsichtlich von Schlechtwetter im Zeitraum, in dem eine Arbeitsleistung erbracht werden soll, wird schon zum bisherigen Kurzarbeitsmodell die Rechtsansicht vertreten, dass in diesem Zeitraum die Bestimmungen der Schlechtwetterentschädigung greifen (*Wiesinger*, BUAG, § 4 Rz 18 BSchEG). Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Schlechtwetterentschädigung und der Arbeitgeber Anspruch auf Refundierung durch die BUAK hat.

Bau-Arbeitsgemeinschaften

Grundsätzlich kann Kurzarbeit auch für Arbeitnehmer, die auf ARGE-Baustellen beschäftigt werden, vereinbart werden. In arbeitsrechtlicher Hinsicht hat die Vereinbarung stets mit dem arbeitsrechtlichen Arbeitgeber (das ist die Stammfirma) getroffen zu werden. Über die konkrete Abwicklung werden Sie nach Klärung noch offener Details mit gesondertem Rundschreiben informieren.

Freundliche Grüße



Mag. Michael Steibl
Geschäftsführer



Dr. Christoph Wiesinger
Referent