

Thema: Anwaltskanzlei PHH Wien

Autor: Christine Kary



Kurzarbeit - oder doch Kündigungen?

Kostenfrage. Unternehmen müssen bei Kurzarbeit die Löhne vorfinanzieren. Das könnte für viele zum Knackpunkt werden, befürchten Experten.

Hilfe & Service FÜR DIE WIRTSCHAFT

diepresse.com/hilfeunds-service

VON CHRISTINE KARY

Wien. Viele Unternehmer müssen jetzt Wochen oder eher Monate des wirtschaftlichen Stillstandes überbrücken. Was sie vor die Frage stellt: Sollen sie für ihre Mitarbeiter Kurzarbeit beantragen - oder doch lieber die Dienstverträge auflösen?

Sozialpartner und Regierung propagieren in seltener Einigkeit das Corona-Kurzarbeitsmodell. Damit sollen einerseits möglichst viele Arbeitsplätze erhalten bleiben, andererseits soll es sicherstellen, dass die Betriebe rasch wieder voll einsatzfähig sind, sobald die

Beschränkungen zurückgenommen werden. Aber was spricht aus Sicht des einzelnen Unternehmens dafür und was dagegen? Hier ein Überblick - ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

1 Für welche Unternehmen eignet sich das Kurzarbeitsmodell?

Alle Unternehmen können Kurzarbeit in Anspruch nehmen, betonen Regierung und Wirtschaftskammer. Rechtsanwalt Roland Gerlach nennt allerdings ein grundlegendes Entscheidungskriterium: „Man braucht genug Liquidität, um wenigstens noch die April-Löhne zahlen zu können.“ Und zwar auch, wenn man jetzt null Umsatz macht. „Sonst geht man als Arbeitgeber eine Verpflichtung ein, von der man wissen muss, dass man sie nicht erfüllen kann“, warnt der Jurist. Bleiben im April die Lohnzahlungen aus, „bekommen die Arbeitnehmer nichts, auch nicht vom AMS, weil sie ja nicht arbeitslos sind“. Das Kurzarbeitsmodell in der jetzigen Form sieht er deshalb vor allem als „ganz gezielte Hilfe für die großen, systemrelevanten Unternehmen“.

Für die meisten KMU sei die Regelung aber „nicht so attraktiv,

wie sie dargestellt wird“. Jedenfalls nicht, solange sich der Staat nicht zu einer Bevorschussung der Lohnkosten durchringe. „Und solange er sich nicht von seiner großen Liebe trennen kann - der Bürokratie.“ Bei den Stundungen funktioniere das toll, bei der Kurzarbeit jedoch nicht so sehr, meint Gerlach. „Da scheitern kleine Unternehmen oft schon am Ausfüllen der Anträge.“

2 Aber kosten nicht auch Kündigungen die Unternehmen Geld?

Trennt man sich von den Mitarbeitern, müssen Kündigungsfristen und Urlaubsabgeltung bezahlt werden. Und dem Unternehmen werden die Arbeitskräfte später fehlen. Was für so manchen eine andere Variante ins Spiel bringt: die einvernehmliche Auflösung mit Wiedereinstellungszusage. Damit erreiche man nicht nur, dass die Mitarbeiter später wiederkommen, sondern auch „einen sofortigen Stopp der Liquiditätsbelastung“, weil solche Vereinbarungen mit sofortiger Wirkung möglich sind, sagt Gerlach. Selbst für die Urlaube könne man vereinbaren, dass die Arbeitnehmer sie nach der Wiedereinstellung konsumieren können.

Die Politik sieht diese Variante freilich ungern, treibt sie doch fürs Erste die Arbeitslosigkeit in die Höhe. Aus Arbeitnehmersicht bedeutet sie außerdem im Vergleich zur Kurzarbeit weniger Geld und auch, dass diese Zeiten später nicht auf dienstzeitabhängige Ansprüche angerechnet werden.

3 Sind auch bei Kurzarbeit Kündigungen möglich?

„Restrukturierungskündigungen sind auch jetzt möglich“, sagt Gerlach. Ergebe sich aus einer mittelfristigen Prognose, dass man seinen Beschäftigtenstand nach der Krise nicht wird halten können, etwa wegen einbrechender Produktions- oder Absatzmärkte, führe kein Weg daran vorbei.

„Aber Achtung: Sobald ein Arbeitgeber einen positiven Ent-

scheid über eine Kurzarbeitsvereinbarung auch mit nur einem Arbeitnehmer erhält, ist die Beendigung von anderen Arbeitsverhältnissen im gleichen Betrieb bzw. Betriebsteil grundsätzlich unzulässig, sofern nicht der Gesamtbeschäftigtenstand durch Neueinstellungen aufrechterhalten wird“, sagt Nicolaus Mels-Colloredo, Partner bei PHH Rechtsanwälte. Weshalb es wichtig sei, dass unvermeidliche Kündigungen vor dem Antrag auf Kurzarbeit ausgesprochen werden. Wie weit die Pflicht, den Beschäftigtenstand zu halten, geht, ist allerdings unklar. Laut Mels-Colloredo sei sie wohl so auszulegen, dass sie z. B. einen kompletten Betriebsstandort umfasst, wenn dort auch nur ein Teil der Belegschaft in Kurzarbeit geschickt wird. Gerlach hält dagegen auch den „Radikalstandpunkt“ für vertretbar, dass sie doch nur für die in Kurzarbeit befindlichen Mitarbeiter gelte. Aber auch er geht davon aus, dass in Betrieben mit Kurzarbeit der Mitarbeiterstand im Wesentlichen aufrecht bleibt.

Generell sei zudem zu beachten, dass es keine durch die Corona-Krise bedingten „Erleichterungen“ bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen gibt, sagt Mels-Colloredo. „Bei Betrieben mit Betriebsräten sind die Regelungen des Arbeitsverfassungsrechts weiterhin einzuhalten, auch ist das Frühwarnsystem mit seiner Sperrfrist weiterhin in Kraft.“

4 Was gilt bei Kurzarbeit für das Entgelt bei Urlaub und Krankenstand?

Bei Urlaub und Krankenstand gebührt dem Arbeitnehmer das volle Entgelt wie vor der Kurzarbeit. Im Fall von Krankenständen sollen Arbeitgeber aber jetzt doch Geld vom Staat bekommen, die Kosten für das Urlaubsentgelt müssen sie dagegen selbst tragen. Steuerberater Johannes Unger bringt in Sachen Urlaub einen weiteren Aspekt ins Spiel - dass nämlich für die Bemessung des Urlaubsentgeltes (und gegebenenfalls der Urlaubersatzleistung) die ungekürzte tägliche bzw. wö-

Thema: Anwaltskanzlei PHH Wien

Autor: Christine Kary



chentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen ist. Für einen Mitarbeiter mit 2500 Euro Bruttogehalt entstünden dadurch bei einer Reduktion der Arbeitszeit auf zehn Prozent zusätzliche Kosten von rund 340 Euro pro Monat, rechnet er vor. Kosten, auf denen die Unternehmen nach jetzigem Stand sitzen bleiben.



Bestimmte Arbeiten sind auch in geschlossenen Betrieben zu tun – davon abgesehen stehen viele jetzt jedoch still.

[Reuters]