
1877/J XXVII. GP

Eingelangt am 06.05.2020

Dieser Text ist elektronisch textinterpretiert. Abweichungen vom Original sind möglich.

Anfrage

**der Abgeordneten Mag. Gerald Loacker, Kolleginnen und Kollegen
an den Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend
betreffend Kurzarbeit**

Mit Stand letzter Woche befinden sich die laut Angaben des Ministeriums für Arbeit, Familie und Jugend 1,25 Millionen Menschen in Österreich in Kurzarbeit. Doch wie aus den Medien bekannt, wird die Covid-Kurzarbeit für einige zur unüberwindlichen Hürde. Viele Klein- und Kleinstunternehmer_innen empfinden die Bürokratie im Zusammenhang mit Kurzarbeit als überbordend. Außerdem ist das AMS mit einem steigenden Mehraufwand in Sachen Kurzarbeit konfrontiert. Die bürokratischen Hürden führen, wie der unten angeführte Fall zeigt, zu schwierigen Missständen:

Das AMS hat einem Unternehmer die Kurzarbeit für einen mit 01.03.2020 neu ins Unternehmen eingetretenen Mitarbeiter verwehrt, der gemeinsam mit den anderen Arbeitnehmern per 16.03.2020 auf Kurzarbeit gehen hätte sollen. Laut der zuständigen AMS-Stelle wird der Antrag abgelehnt, da die Voraussetzung sowohl für die Berechnung der Kurzarbeitsbeihilfe als auch für die Sozialversicherung als Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit aufgrund der kurzen Anstellung nicht gegeben ist. Das zuständige AMS Büro bezieht sich auf folgenden Paragraphen:

§ 37b Abs. 5, 2. Satz AMMSG Die Kurzarbeitsunterstützung gilt für die Lohnsteuer als steuerpflichtiger Lohn und für sonstige Abgaben und Beihilfen auf Grund bundesgesetzlicher Vorschriften als Entgelt. Während des Bezuges der Kurzarbeitsunterstützung richten ,sich die Beiträge und die Leistungen der Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit, wenn diese höher ist als die aktuelle Beitragsgrundlage.

Doch für jene Fälle ohne Entgeltanspruch ist in der Sozialpartnervereinbarung folgende Vorgangsweise vorgesehen:

Für ArbeitnehmerInnen, die während der letzten 13 Wochen vor Beginn der Kurzarbeit keinen Entgeltanspruch (zB wegen Karenz) oder einen verringerten Entgeltanspruch (zB wegen halber Entgeltfortzahlung im Krankenstand) haben, ist das Nettoentgelt auf der Grundlage des fiktiven Entgeltes zu berechnen. Es besteht in diesen Fällen jedoch auch während der Kurzarbeit nur dann ein Entgeltanspruch, wenn ein solcher auch ohne Kurzarbeitsvereinbarung bestanden hätte (zB bei Wiedereinstieg nach Karenz/Krankenstand oder neuem Entgeltfortzahlungsanspruch).

Dieser Text ist elektronisch textinterpretiert. Abweichungen vom Original sind möglich.

Daher stellt sich nun die Frage, auf welcher rechtlichen Grundlage dem oben genannten Fall die Kurzarbeit verwehrt blieb.

Die Ministerin, aber auch die Vertreter der Sozialpartner, haben mehrmals öffentlich erwähnt, dass zeitliche Mehrleistung über das vom AMS bewilligte Kurzarbeitsmaß hinaus in Unternehmen während der Kurzarbeit immer möglich ist, sie sei sogar erwünscht. Doch laut der Sozialpartnervereinbarung ist dies nicht vorgesehen. Zusätzliche Arbeitsstunden in Betrieben/Betriebsteilen die nicht im Vorhinein in der Sozialpartnervereinbarung deklariert wurden, benötigen gemäß Standardformular für die Kurzarbeit die Zustimmung der Sozialpartner.

Weiters hat die Ministerin der Öffentlichkeit kommuniziert, dass für jeden Mitarbeiter des Betriebes flexibel ein anderes Maß der Kurzarbeit gewählt werden könne. Die Sozialpartnervereinbarung sieht aber nur vor, für ganze Betriebe oder Betriebsteile jeweils eigene Kurzarbeitsmodelle zu vereinbaren. Damit müssen aber schon relativ große Einheiten zusammengefasst werden.

So sind derzeit zahlreiche Fach- und Rechtsfragen rund um die Kurzarbeit offen. Mit Beginn des Monats März waren demnach noch 210 Fragen unter Experten offen, die noch einer Klärung durch das Ministerium, die Experten, die Sozialpartner oder wen immer harren.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgende

Anfrage:

1. Auf welcher gesetzlichen Grundlage wurde der oben genannte Fall mit Diensteintritt am 01.03.2020 von der Kurzarbeit ausgeschlossen?
2. Gibt es eine Mindestbetriebszugehörigkeit für Arbeitnehmer_innen, um ein Ansuchen auf Kurzarbeit zu stellen?
 - a. Wenn ja, wo ist dies im Gesetz, in der Sozialpartnervereinbarung, aber auch in der Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe (KUA-GOVID-19) angeführt?
 - b. Wenn nein, warum wurde dieser Fall vom AMS abgelehnt?
3. Wie viele Ansuchen wurden jeweils in den Monaten März, April und Mai gestellt (Aufschlüsselung nach NAGE Klassifizierung und Anzahl der Mitarbeiter)?
 - a. Wie viele Ansuchen waren vollständig?
4. Wie viel Kurzarbeitsbeihilfe wurde im Monat April für Monat März tatsächlich überwiesen?
 - a. An wie viele Betriebe (Aufschlüsselung nach NAGE Klassifizierung und Anzahl der Mitarbeiter)?
5. Wie viel Kurzarbeitsbeihilfe wurde im Monat Mai für Monat April tatsächlich überwiesen?
 - a. An wie viele Betriebe (Aufschlüsselung nach NAGE Klassifizierung und Anzahl der Mitarbeiter)?

6. Wie viel Kurzarbeitsbeihilfe wurde im Monat Mai für Monat März tatsächlich überweisen?
 - a. An wie viele Betriebe (Aufschlüsselung nach NAGE Klassifizierung und Anzahl der Mitarbeiter)?
7. Wie viele Ansuchen waren für den Monat März genehmigt, für die im Monat April keine Kurzarbeitsbeihilfe geflossen ist (Aufschlüsselung nach NAGE Klassifizierung und Anzahl der Mitarbeiter)?
8. Wie viele Ansuchen waren für den Monat März genehmigt, für die im Monat Mai keine Kurzarbeitsbeihilfe geflossen ist (Aufschlüsselung nach NAGE Klassifizierung und Anzahl der Mitarbeiter)?
9. Wie wurde die Kurzarbeitsbeihilfe berechnet. wenn Anfang Mai noch 210 Fachfragen zur Kurzarbeit offen waren?
10. Wo können die Normunterworfenen die ungeklärten Fragen zur Kurzarbeit einsehen?
11. Warum sieht die Sozialpartnervereinbarung vor, dass bei einer Erhöhung des Arbeitszeitausmaßes die Zustimmung der Sozialpartner eingeholt werden muss, wenn die Ministerin in der Öffentlichkeit immer erklärt, dass "mehr arbeiten immer möglich" sei
12. Auf welcher gesetzlichen Grundlage sieht die Sozialpartnervereinbarung vor, dass unterschiedliches Ausmaß der Arbeitszeit jeweils nur für Betriebe und Betriebsteile vereinbart werden kann, während die Ministerin erklärt, es könne für jede Abteilung ein eigenes Maß der Arbeitszeitreduktion gewählt werden?
13. Wie stellt das Ministerium sicher, dass die Sozialpartnervereinberungen dem Gesetz entsprechen?