

BEIHILFE BEI EINEM VORÜBERGEHENDEN ARBEITSAUSFALL („KURZARBEIT“)

Sehr geehrte Mandanten, sehr geehrte Geschäftspartner,

wir möchten Sie auf diesem Wege darüber informieren, dass das novellierte Beschäftigungsgesetz¹ vor ein paar Tagen endgültig verabschiedet wurde. Dieses Änderungsgesetz führt in der tschechischen Rechtsordnung die Möglichkeit ein, **zu Zeiten eines vorübergehenden Arbeitsausfalls bzw. einer schlechten Auftragslage** einen Zuschuss (Beihilfe) beantragen zu können. Für diese Beihilfe hat sich im letzten Jahr der Begriff „Kurzarbeit“ entsprechend ähnlichen, im Ausland vorhandenen Rechtsinstituten eingebürgert. Nachstehend bringen wir Ihnen eine Übersicht der endgültigen Ausgestaltung der gegenständlichen Rechtsregelung.

Kurzgefasst lassen sich die Eckpunkte wie folgt darstellen:

- Über die Gewährung des Zuschusses (der Beihilfe) bei Kurzarbeit entscheidet die **Regierung der Tschechischen Republik auf Grund einer Verordnung**, in der sie den Umfang und weitere Voraussetzungen/Auflagen für die Zuerkennung der Beihilfe festlegt;
- Der Arbeitgeber muss **die Arbeitnehmer entsprechend benachrichtigen** und **dem Arbeitsamt eine entsprechende Mitteilung übermitteln**. Anschließend hat der Arbeitgeber dem Arbeitsamt **monatliche Kostenaufstellungen (Personalaufwand)** zu übermitteln;
- Falls der Arbeitgeber die Beihilfe in Anspruch nimmt, **darf er über eine bestimmte Dauer u.a. seine Arbeitnehmer nicht entlassen bzw. keine Dividenden ausschütten**, ansonsten ist er verpflichtet, die gewährten Beihilfen zurückzuerstatten;
- Der Umfang, in dem die Arbeitnehmer wegen des vorübergehenden Arbeitsausfalls / der schlechten Auftragslage keiner Arbeit nachgehen können, muss **20 – 80 % der Wochenarbeitszeit** betragen. Den Arbeitnehmern werden für den gegenständlichen Zeitraum bzw. für den durch die Kurzarbeit betroffenen Arbeitsumfang mindestens **80 % der Entgeltfortzahlung** ausgezahlt;
- Mit der Beihilfe werden dem Arbeitgeber **80 % der Kosten (Personalaufwand)** pro Arbeitnehmer in der Zeit, in der sie keiner Arbeit wegen des vorübergehenden Arbeitsausfalls / der schlechten Auftragslage nachgehen können, erstattet (im Umfang gemäß der jeweiligen Regierungsverordnung), **höchstens jedoch bis zu 1,5-Fachen des monatlichen Durchschnittslohns** in der Tschechischen Republik.

Auf die Details der einzelnen Aspekte der Beihilfe wird im nachstehenden Text eingegangen.

Leitmotiv der Beihilfegewährung

Die Neuregelung soll eine systembedingte langfristige Lösung für eine Vielzahl von schwierigen Lagen darstellen. Die Beihilfe bei Kurzarbeit soll durch die Regierung der Tschechischen Republik aktiviert werden, falls eine weitere etwaige Krise infolge eines Naturereignisses, einer Epidemie, einer Wirtschaftsrezession, eines kybernetischen Angriffs oder eines anderen außerordentlichen Ereignisses bzw. der höheren Gewalt eintritt, infolgedessen die Arbeitgeber sich außerstande sehen, ihren

¹ Gesetz Nr. 435/2004 GBl.

Arbeitnehmern die Arbeit in vollem Umfang der Wochenarbeitszeit zuzuweisen. Vereinfachend gesagt, lässt sich festhalten, dass die Beihilfe den Arbeitgebern für eine bestimmte Zeit die Bürde ihrer Verpflichtungen gegenüber ihren Arbeitnehmern wegnehmen soll, falls sie unverschuldet flächendeckend den Arbeitnehmern die Arbeit im ursprünglichen Umfang nicht zuweisen können. Dank der Beihilfe sollen die Arbeitgeber zur Aufrechterhaltung von Arbeitsplätzen motiviert und vom Personalabbau abgewendet werden.

Wie stellt sich der Ablauf der Beantragung und der Gewährung der Beihilfe bei Kurzarbeit dar?

Die Beihilfe bei Kurzarbeit wegen des vorübergehenden Arbeitsausfalls / der schlechten Auftragslage darf nur von Arbeitgebern im Privatsektor in Anspruch genommen werden, sobald **die Möglichkeit der Gewährung der Beihilfe aktiviert/ausgerufen wird**. Über die Aktivierung der Beihilfe entscheidet **die Regierung auf Grund einer Verordnung** in den Fällen der Gefährdung der Volkswirtschaft oder einiger Wirtschaftszweige aus den vorstehend aufgelisteten Gründen.

Die Regierungsverordnung kann die Inanspruchnahme der Beihilfe bei Kurzarbeit auch nur auf ein bestimmtes Gebiet der Tschechischen Republik, auf bestimmte Wirtschaftszweige oder auf einen bestimmten Kreis der Arbeitgeber entsprechend den durch die Regierung vorgesehenen Kennzahlen beschränken. Die Regierung bestimmt in ihrer Verordnung auch weitere Voraussetzungen für die Gewährung der Beihilfe bei Kurzarbeit, einschl. des Zeitraums, während dessen die Beihilfe gewährt wird. Zunächst kann dieser Zeitraum auf höchstens sechs Monate beschränkt werden. Danach kann der Zeitraum der Gewährung jeweils um höchstens drei Monate verlängert werden, wobei die Höchstdauer **12 Monate** beträgt. Die Regierungsverordnung soll auch den konkreten Umfang der Wochenarbeitszeit vorsehen, innerhalb derer der Arbeitgeber nicht in der Lage ist, seinen Arbeitnehmern die Arbeit zuzuweisen.

Mitteilung an das Arbeitsamt

Sobald die „Kurzarbeit“ aktiviert wird, soll der Arbeitgeber, der beabsichtigt, das Beihilfeprogramm in Anspruch zu nehmen, **seine Arbeitnehmer** schriftlich darüber **benachrichtigen**, dass auf Seiten des Arbeitgebers ein Arbeitshindernis eingetreten ist, auf dessen Grundlage dem Arbeitgeber eine Beihilfe bei Kurzarbeit gewährt werden soll.

Anschließend kann der Arbeitgeber **der Bezirksgeschäftsstelle des Arbeitsamtes eine Mitteilung** auf elektronischem Wege übermitteln, die die gesetzlich vorgeschriebenen Angaben zu enthalten hat (die Anzahl der Arbeitnehmer, die Gründe der Beantragung der Beihilfe, den voraussichtlichen Zeitraum der Beihilfeinanspruchnahme u.dgl.). In dieser Mitteilung muss der Arbeitgeber auch erklären, mit dem Arbeitnehmer, bezüglich dessen die Beihilfe bei Kurzarbeit in Anspruch genommen werden soll, **das Arbeitsverhältnis** im Wege der Kündigung oder einvernehmlich aus betriebsbedingten Gründen (d.h. gemäß § 52 Lit. a) bis c) des Arbeitsgesetzbuchs) oder **während des Zeitraums des Bezugs der Beihilfe und anschließend über die Hälfte dieses Zeitraums**, aufgerundet auf ganze Monate, **nicht aufzulösen**.

Vereinfachend gesagt, falls der Arbeitgeber die Beihilfe fünf Monate lang in Anspruch genommen hat, darf er den betreffenden Arbeitnehmer, bezüglich dessen die Beihilfe bei Kurzarbeit in Anspruch genommen wurde, noch drei Monate darauf nicht entlassen, ansonsten muss er die gewährte Beihilfe zurückerstatten. Der Arbeitgeber ist jedoch berechtigt, den Arbeitnehmer wegen einer arbeitnehmerseitigen Pflichtverletzung oder aus anderweitigen, auf Seiten des Arbeitnehmers liegenden

Gründen zu entlassen; die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus eigenem Willen des Arbeitnehmers lässt die Beihilfe unberührt.

In der an das Arbeitsamt gerichteten Mitteilung verpflichtet sich der Arbeitgeber zudem, den Arbeitnehmern in der Zeit, in der sie bei Kurzarbeit nicht arbeiten können, die Teilnahme an einer beruflichen Umschulung oder den durch das Arbeitsamt empfohlenen Kursen/Lehrgängen zu ermöglichen. In der Mitteilung ist arbeitgeberseitig auch zu versichern, dass auf Seiten des Arbeitgebers im vorausgegangenen Monat **keine Dividenden ausgeschüttet wurden** bzw. keine andere außerordentliche Leistung erbracht wurde und dass dies **auch nicht in der Zeit der Beihilfeinanspruchnahme sowie in den darauf folgenden 12 Monaten erfolgt**.

Voraussetzungen für die Beihilfeinanspruchnahme

Die Beihilfe kann nur in Bezug auf die Arbeitnehmer in Anspruch genommen werden, die am Tag der Anmeldung zur Teilnahme am Beihilfeprogramm seit mindestens **drei Monaten im Arbeitsverhältnis** zum Arbeitgeber **stehen**.

Die Beihilfe wird an den Arbeitgeber für einen ganzen Kalendermonat gewährt, in dem das Arbeitshindernis auf Seiten des Arbeitgebers aus den Gründen vorlag, die in der betreffenden Regierungsverordnung, auf deren Grundlage die Kurzarbeit aktiviert/ausgerufen wurde, genannt sind. Ist somit das Arbeitshindernis auf Seiten des Arbeitgebers aus einem anderen als in der betreffenden Regierungsverordnung genannten Grund eingetreten, darf der betreffende Arbeitgeber die Beihilfe nicht beantragen. Während des Arbeitshindernisses muss der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern **die Entgeltfortzahlung in Höhe von mindestens 80 % ihres Durchschnittsentgeltes gewähren** (der Arbeitgeber darf somit bspw. nicht von der Verringerung der Entgeltfortzahlung gemäß § 209 des Gesetzbuchs auf bis zu 60 % Gebrauch machen). Das Arbeitshindernis (d.h. die Zeit, während derer die Arbeitnehmer keiner Arbeit nachgehen können) muss zugleich **zwischen 20 % und 80 % der** auf den betreffenden Kalendermonat verteilten **Wochenarbeitszeit** der betreffenden Arbeitnehmer liegen, was **zusammenfassend** für alle Arbeitnehmer des Arbeitgebers beurteilt wird. Die Inanspruchnahme der Beihilfe ist dagegen in Bezug auf Arbeitnehmer, die entsprechend einem Arbeitszeitkonto tätig sind, unzulässig.

Von der Inanspruchnahme der Beihilfe bei Kurzarbeit sind auch Arbeitgeber ausgeschlossen, über die in den letzten drei Jahren ein Bußgeld für die Beschäftigung von Ausländern ohne eine entsprechende Genehmigung verhängt wurde (illegale Arbeit).

Die Höhe der Beihilfe und deren Abrechnung

Dem Arbeitgeber wird die Beihilfe für die Zeit gewährt, in der der Arbeitnehmer keiner Arbeit nachgehen konnte, und zwar in Höhe von **80 % der Entgeltfortzahlung** dieses Arbeitnehmers einschl. der Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge und des Beitrags für die Förderung der staatlichen Beschäftigungsmaßnahmen. Die höchstzulässige Höhe der Beihilfe beträgt **monatlich das 1,5-Fache des in der Volkswirtschaft** für das erste bis dritte Quartal des vorausgegangenen Kalenderjahrs **gezählten Durchschnittslohns**. In diesem Jahr würde die höchstzulässige Höhe der Beihilfe 51.916,50 monatlich betragen.

Auf der Grundlage der gegenüber dem Arbeitsamt gemachten Anzeige (siehe oben) reicht der Arbeitgeber anschließend dem Arbeitsamt detaillierte **monatliche Kostenaufstellungen** bezüglich der

Löhne und Gehälter der Arbeitnehmer ein, bezüglich derer er die Beihilfe beantragen will. Der Arbeitgeber muss diese Aufstellung dem Arbeitsamt spätestens **bis zum 20. Tag des Folgemonates zusenden**. Die Beihilfe wird auf Monatsbasis gewährt, stets binnen acht Kalendertagen ab Zustellung der ordnungsgemäß ausgefüllten Aufstellung.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die bereits gewährte und ausgezahlte Beihilfe u.a. auch dann **zurückzuerstatten**, wenn er entgegen seiner vorherigen, in der anfänglichen Mitteilung an das Arbeitsamt gemachten Versicherung einen Arbeitnehmer vor Ablauf der festgelegten Frist entlässt.

Inkrafttreten

Das Änderungsgesetz, mit dem die Beihilfe bei Kurzarbeit eingeführt wird, soll am ersten Tag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem es in der Gesetzessammlung öffentlich bekannt gemacht worden ist, in Kraft treten. Sollte im Herbst eine nächste Pandemiewelle drohen, die ganze Wirtschaftszweige heimsuchen würde, würde somit die Aktivierung/Ausrufung der Beihilfe bei Kurzarbeit bereits eingreifen.

Wir hoffen, dass unser Newsletter Ihnen zweckdienliche Informationen vermittelt hat. Gerne werden wir Sie bei der Lösung Ihrer etwaigen Anliegen unterstützen.

Ihr LTA-Team