

Handlungsanleitung und Erläuterungen zur Handhabung der „Corona-Kurzarbeit“ für Arbeitgeber, Betriebsräte, Arbeitnehmer und Sozialpartner

1. Vertragsparteien der „Corona-Sozialpartnervereinbarung“

Die vorliegende *Corona-Kurzarbeit* (im Folgenden: Corona-Sozialpartnervereinbarung) dient gleichzeitig als

- **Sozialpartnervereinbarung** (= Voraussetzung für **Kurzarbeitsbeihilfe** gemäß § 37b Abs 1 Z 3 AMSG),
- **Muster-Betriebsvereinbarung (gemäß § 97 Abs 1 Z 13 ArbVG) bzw.**
- **arbeitsvertragliche Einzelvereinbarung** (bei Fehlen eines Betriebsrates)

Die Unterschrift der Sozialpartner erfolgt binnen 48 Stunden ab unterschrittsreifer Vereinbarung.

2. Geltungsbereich (Punkt I):

Gesamter Betrieb oder Betriebsteile

- **Ziffer 2 Gesamtbeschäftigtenstand** vor Kurzarbeit getrennt nach Arbeitern und Angestellten
- **Ziffer 3 Anzahl der von Kurzarbeit betroffenen** Arbeiter und Angestellten. Lehrlinge dürfen nicht in die Kurzarbeit einbezogen werden.
- **Ziffer 3a und 3b Anzahl der voraussichtlichen Ausfallstunden** im Kurzarbeitszeitraum
- **Ziffer 4:** Die konkrete **vorgesehene Dauer** (vorläufig max. 3 Monate). Möglich ist eine Verlängerung der Kurzarbeit um weitere 3 Monate.

3. Geltungsbeginn und –Ende (Punkt II)

Innerhalb des in Punkt 1 Ziffer 4 festgelegten Zeitraumes kann der AG den (späteren) Beginn und (frühere) Ende der Kurzarbeit festsetzen.

WICHTIG: Vor Beginn oder während der Kurzarbeit müssen Arbeitnehmer nach den betrieblichen Notwendigkeiten das **Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre** und **Zeitguthaben** zur Gänze konsumieren. Bei Verlängerung der Kurzarbeitsvereinbarung über 3 Monate hinaus müssen Arbeitnehmer weitere 3 Wochen des laufenden (aktuellen) Urlaubes konsumieren (siehe Punkt VII Ziffer 7 der Corona-Sozialpartnervereinbarung).

4. Kurzarbeitsbegehren (Punkt III)

Der Antrag auf Kurzarbeitsbeihilfe ist beim AMS **ohne Einhaltung bestimmter Fristen** einzubringen. Ein Antrag auf Kurzarbeit in Zusammenhang mit Covid-19 kann **bereits ab Montag, den 16. März 2020** gestellt werden.

5. Kurzarbeit (Punkt IV)

Ziffer 1: Kurzarbeit setzt den Abschluss der Corona-Sozialpartnervereinbarung voraus, die unterschrieben werden muss

- vom Betriebsrat bzw. vom jeweiligen AN (bei Fehlen eines Betriebsrates)
- von zuständigen Fachgewerkschaft und vom zuständigen Fachorganisation in der Wirtschaftskammerorganisation

- In lit b) sind jene Stunden bzw. Minuten auszufüllen, in welchem Ausmaß die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit (Vollzeit) innerhalb welchen Durchrechnungszeitraumes herabgesetzt wird.
- Die gekürzte Normalarbeitszeit muss **zwischen 10 % und 90 %** der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit liegen; dies im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes. **Sie kann zeitweise auch Null sein!** Bsp: Kurzarbeitsdauer 6 Wochen; 5 Wochen 0%, 1 Woche 60%.
- Weiters ist die Lage der gekürzten Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage zu verteilen. Die Einteilung „Montag bis Donnerstag“ und Freitag als „freier Kurzarbeitstag“ in der Sozialpartnervereinbarung ist nur beispielhaft angeführt. Selbstverständlich können zB Gastronomen oder Friseure wie bisher zB am Montag geschlossen halten und den Dienstag als Kurzarbeitstag festlegen!

Die Festlegung der Ausfallstunden erfolgt jeweils im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und ist den betroffenen AN 5 Tage im Vorhinein mitzuteilen, die Lage der Arbeitszeit richtet sich nach § 19c AZG. Gleitvereinbarungen sind entsprechend anzupassen.

AD Ziffer 2: Die Behaltspflicht nach Beendigung Kurzarbeit beträgt unabhängig von der Dauer der Kurzarbeit **generell ein Monat**. Bei besonderen Verhältnissen kann mit Begründung auch diese entfallen. Während dieser Behaltfrist können auch zusätzliche überlassene Arbeitskräfte eingesetzt werden. Kündigungen dürfen frühestens nach Ablauf der Behaltfrist ausgesprochen werden.

AD Ziffer 3: Die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten ist im selben Prozentausmaß zu kürzen.

AD Ziffer 4: Für die entfallene Normalarbeitszeit gebührt dem Arbeitnehmer eine Kurzarbeitsunterstützung. **Diese wird dem Arbeitgeber zur Gänze vom AMS durch die Kurzarbeitsbeihilfe ersetzt.** Dies führt für den Arbeitnehmer im Ergebnis zu folgenden Nettoersatzraten (= Prozentsatz des Nettoentgelts vor Kurzarbeit):

- o 80% Nettoersatzrate, wenn das Bruttoentgelt vor Einführung der Kurzarbeit über 2.685 Euro liegt, bzw.
- o 85% bei Bruttoentgelt zwischen 1.700 Euro und 2.685 Euro und
- o 90% bei Bruttoentgelt unter 1.700 Euro

Ausgangspunkt der Berechnung der Nettoersatzrate ist das **durchschnittliche Nettoentgelt** für die Normalarbeitszeit der letzten 13-Wochen/3 Monate vor Beginn der Kurzarbeit. Insofern sind Zulagen und Zuschläge der letzten 13 Wochen miteinzubeziehen.

6. Sozialversicherungsbeiträge (Punkt VI)

Während der Kurzarbeit sind die Dienstnehmer- und Dienstgeberanteile zur Sozialversicherung so zu bezahlen, als wäre die Arbeitszeit nicht verkürzt worden. Statt wie bisher ab dem 5. Monat übernimmt das AMS die sich daraus ergebenden Dienstgeber-Mehrkosten **bereits ab dem 4. Monat der Kurzarbeit**.

7. Allgemeine Bestimmungen (Punkt VII)

- Für die Bemessung des Urlaubsentgeltes (und ggf. der Urlaubersatzleistung) ist die Arbeitszeit vor Kurzarbeit zu Grunde zu legen.
- Bei Berechnung des Entgeltes nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG; bzw. Krankengeldzuschuss nach manchen Kollektivverträgen) gilt dies ebenfalls. Es gilt das Ausfallprinzip.
- Das gilt auch für eine allfällige Kündigungsentschädigung.
- **Abfertigung Alt:** Fällt in das Monatsentgelt/Wochenentgelt Kurzarbeit, ist für die Berechnung der Abfertigung Alt jenes Entgelt heranzuziehen, das gebührt hätte, wenn keine Kurzarbeit vereinbart worden wäre.
- Beiträge zur „**Abfertigung neu**“ sind gem § 6 Abs 4 BMSVG auf Grundlage der Arbeitszeit vor deren Herabsetzung zu bezahlen.
- **Sonderzahlungen:** Diese sind stets auf Basis des Entgelts (oder Bruttolohn, je nach Kollektivvertrag) vor Kurzarbeit zu bezahlen.

In der Corona-Sozialpartnervereinbarung kann auch die **Zulässigkeit der Leistung von Überstunden** festgelegt werden. In Ziffer 6 sind jene Betriebsbereiche zu nennen, in denen Überstundenarbeit erlaubt ist.

In Ziffer 7 wird die **Verpflichtung zum Abbau von Alturlaube und Zeitguthaben** normiert (siehe Punkt 3 dieser Erläuterungen betreffend Geltungsbeginn und –Ende)

8. Informationspflicht (Punkt VIII)

Vor Beginn der Kurzarbeit, spätestens jedoch mit der Vorlage dieser Vereinbarung zur Unterfertigung, muss der Arbeitgeber eine schriftliche, wirtschaftliche Begründung über die Notwendigkeit der Kurzarbeit jeder zuständigen Gewerkschaft zu übermitteln. Aufgrund der gegenwärtigen Situation reicht jedenfalls eine kurze Begründung (Epidemie und Folgemaßnahmen)!

9. Arbeitskräfteüberlassung

NEU: Ab Ende der Kurzarbeit ist auch während der Behaltefrist der Einsatz von zusätzlichen überlassenen Arbeitskräften möglich. Eine Kombination von Kurzarbeit und anderweitiger Überlassung ist im selben Zeitraum jedoch nicht möglich, d.h., dass alle an den Beschäftigten überlassenen Arbeitnehmer, für die Kurzarbeit vereinbart wurde, keinesfalls in anderen Beschäftigterbetrieben beschäftigt werden dürfen. Klarstellung: **Sollen die überlassenen Arbeitskräfte auch in die Kurzarbeit einbezogen werden, dürfen sie nicht zurückgestellt werden** und es bedarf zusätzlich einer Kurzarbeitsvereinbarung des Überlassers.

Verfahren bei Kurzarbeit – die notwendigen Schritte:

1. Schritt:

Information einholen bei AMS oder WKO oder Gewerkschaften.

2. Schritt:

Folgende Dokumente sind vom Arbeitgeber auszufüllen bzw die dazugehörigen Vereinbarungen abzuschließen:

- a. Vom Arbeitgeber und Betriebsrat (bei Fehlen eines Betriebsrates: von sämtlichen betroffenen Arbeitnehmern) unterzeichnete
 - „Sozialpartnervereinbarung – Betriebsvereinbarung“ oder
 - „Sozialpartnervereinbarung – Einzelvereinbarung“noch ohne Unterschrift der Sozialpartner
- b. AMS-Antragsformular (Corona)
- c. Begründung über wirtschaftliche Schwierigkeiten (Verweis auf Corona und Folgemaßnahmen)

3. Schritt:

Übermittlung dieser Dokumente durch den Arbeitgeber an das AMS (via eAMS-Konto oder per E-Mail)

4. Schritt:

Das AMS prüft und leitet die Unterlagen an die WKO und die zuständigen Fachgewerkschaften weiter (E-Mail).

5. Schritt:

Hier gibt es 3 mögliche Wege:

- a. Wenn die Gewerkschaft und WKO zustimmen wird die Zustimmung separat im elektronischen Schriftverkehr erteilt (an die Landesgeschäftsstelle AMS; idealer Weise, das eingescannte Dokument)
- b. Wenn WKO oder Fachgewerkschaft eine persönliche Beratung verlangt, ist ein Termin zu vereinbaren.
- c. Wenn die WKO oder Gewerkschaft ablehnt, sind das AMS und der andere Sozialpartner zu informieren. Das AMS informiert dann den Arbeitgeber.