

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

Verfahren bei Kurzarbeit – die notwendigen Schritte:

Für das Verfahren, bitten wir jedenfalls um Beachtung der entsprechenden Hinweise auf der Homepage ihrer jeweiligen Wirtschaftskammer!

Sollten sich dort keine Hinweise finden, empfehlen wir folgende Vorgangsweise:

1. Schritt:

Information einholen bei AMS, WKO oder Gewerkschaften.

2. Schritt:

Vom Arbeitgeber und dem Betriebsrat (bei Fehlen eines Betriebsrates: von sämtlichen betroffenen Arbeitnehmern) ist die

→ „**Sozialpartnervereinbarung** – Betriebsvereinbarung“

(bei Fehlen eines Betriebsrates: „Sozialpartnervereinbarung – Einzelvereinbarung“) zu **unterzeichnen**.

3. Schritt

Der Arbeitgeber übermittelt das unterzeichnete Formular gleichzeitig sowohl

→ **an die Wirtschaftskammer** (bzw ein anderer kollektivvertragsfähiger Arbeitgeberverband),

→ **als auch** an die zuständige(n) **Gewerkschaft(en)**.

Die Kontaktdaten finden Sie unten im Anhang.

→ Dem ist eine **kurze (!) Begründung über die wirtschaftlichen Schwierigkeiten** beizulegen (Verweis auf Corona und Folgemaßnahmen) beizulegen.

Hinweis: sollte die Sozialpartnervereinbarung bei einer nicht zuständigen Gewerkschaft einlangen, wird diese selbstständig die Weiterleitung an die richtige Fachgewerkschaft veranlassen.

Unternehmen mit Betriebsstätten in mehreren Bundesländern können den Antrag im Bundesland in dem sich der Hauptsitz des Unternehmens befindet für das gesamte Unternehmen einbringen.

4. Schritt

Beide Sozialpartner müssen der Kurzarbeit zustimmen. Daher gibt es folgende Möglichkeiten:

A. Beide Sozialpartner erteilen separat ihre Zustimmung im elektronischen Schriftverkehr. **Der Arbeitgeber erhält daher 2 Zustimmungserklärungen.**

Oder

B. Wenn einer WKO oder Fachgewerkschaft eine persönliche Beratung verlangt, ist ein Termin zu vereinbaren.

Oder

C. Wenn einer der Sozialpartner ablehnt, wird das ebenfalls im elektronischen Schriftverkehr dem Arbeitgeber mitgeteilt.

Im Fall von Variante B. oder C. kann sich der Arbeitgeber an den/die ablehnende(n) Sozialpartner wenden.

Im Fall der Zustimmung (Variante A), geht das Prozedere wie folgt weiter:

5. Schritt

Der **Arbeitgeber füllt das AMS-Antragsformular (Corona) aus.** Dieses findet sich als Download auf der Homepage des AMS.

6. Schritt:

Der Arbeitgeber übermittelt sämtliche Dokumente an die zuständige Landesgeschäftsstelle des AMS (via eAMS, E-Mail,...). Dies umfasst:

- Die kurze (!) Begründung über die wirtschaftlichen Schwierigkeiten (= Verweis auf Corona und Folgemaßnahmen)
- Das AMS-Antragsformular (Corona)
- Die Sozialpartnervereinbarung samt Zustimmungserklärung der WKO (oder des sonst zuständigen Arbeitgeberverbandes) und der zuständigen Gewerkschaft(en). Dabei kann es sich auch um mehrere Dokumente handeln (1x mit Unterschrift des Arbeitgebers und Betriebsrates, 1x WKO, 1x Gewerkschaft)

Damit ist der Antrag vollständig eingebracht worden.

Erläuterung zur Sozialpartnervereinbarung

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 unterschriftsreifer 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 ebenfalls in die Kurzarbeit einbezogen werden. Mitglieder des geschäftsführenden Organs können nur einbezogen werden, wenn diese ASVG-pflichtig sind.
- **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 im Falle einer Aufforderung durch den/die ArbeitgeberIn das **Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre** und **Zeitguthaben, soweit diese nicht aus Langzeitguthaben stammen**, zur Gänze konsumieren. Bei Verlängerung der Kurzarbeitsvereinbarung über 3 Monate hinaus müssen Arbeitnehmer weitere 3 Wochen des laufenden (aktuellen)urlaubes im Falle einer Aufforderung durch den/die ArbeitgeberIn konsumieren (siehe Punkt VII Ziffer 7 der Corona-Sozialpartnervereinbarung).

Unter Langzeitguthaben sind etwa Guthaben aus einer Freizeioptionen [insb. bei Umwandlung kollektivvertraglicher Ist-Gehalts/Lohnerhöhungen in bezahlte Freizeit], aus Sabbatical-Modellen oder aus anderen Arbeitszeitmodellen, welche eine mehrmonatige zusammenhängende Konsumation ermöglichen sollen, zu verstehen.

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 rückwirkend per 1. 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.** Davon ausgenommen sind jedoch Entgeltbestandteile über der Höchstbemessungsgrundlage (EUR 5.370,-). Der Arbeitgeber verpflichtet sich dem Arbeitnehmer folgende Nettoersatzraten (= Prozentsatz des Nettoentgelts vor Kurzarbeit) zu bezahlen:

- 80% Nettoersatzrate, wenn das Bruttoentgelt vor Einführung der Kurzarbeit über 2.685 Euro liegt, bzw.
- 85% bei Bruttoentgelt zwischen 1.700 Euro und 2.685 Euro und
- 90% bei Bruttoentgelt unter 1.700 Euro
- 100% bei Lehrlingen

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 1. 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 des Arbeitnehmer nach Aufforderung des Arbeitgebers 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 Beschäftiger überlassenen Arbeitnehmer, für die Kurzarbeit vereinbart wurde, keinesfalls in anderen Beschäftigerbetrieben 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.

Anhang – Kontaktdaten

AMS:

Primär via eAMS einzubringen. Alternativ bietet sich die Mailadresse arbeitsmarktservice.BUNDESLAND@ams.at (zB.: arbeitsmarktservice.wien@ams.at) an.

WKO	Gewerkschaften
WK Burgenland - https://wko.at/bgld	Vida Georg Gasteiger Arbeitsmarkt@vida.at 01 53 444-79671 GPA-djp Karl Dürtscher Kurzarbeit@gpa-djp.at 050 301 21243 PRO-GE Manfred Anderle Corona.kurzarbeit@proge.at 01 53444-69293
WK Niederösterreich - https://wko.at/noe	
WK Wien - https://wko.at/wien	
WK Oberösterreich - https://wko.at/ooe	
WK Salzburg - https://wko.at/sbg	
WK Tirol - https://wko.at/tirol	
WK Vorarlberg - https://wko.at/vlbg	
WK Kärnten - https://wko.at/ktn	

WK Steiermark - <https://wko.at/stmk>

Younion

Richard.suchl@younion.at
01 31316 83641

GPF

Christian.decker@gpf.at
0664 6145400

GBH

Herbert Aufner
kurzarbeit@gbh.at
01 53444 59021

GÖD

goed.kv@goed.at