

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 oder Gewerkschaft! Der genaue Ablauf des Verfahrens kann sich von Bundesland zu Bundesland unterscheiden!

Grundsätzlich ist es erforderlich, dass bei der zuständigen Landesgeschäftsstelle des AMS (eAMS, E-Mail, ...) folgende Unterlagen einlangen, damit der Antrag vollständig eingebracht wurde:

1. Die Sozialpartnervereinbarung

Von dem/der ArbeitgeberIn und dem Betriebsrat ist die

→ „Sozialpartnervereinbarung – Betriebsvereinbarung“

zu unterzeichnen. Bei Fehlen eines Betriebsrates ist vom Arbeitgeber und allen betroffenen ArbeitnehmerInnen die „Sozialpartnervereinbarung – Einzelvereinbarung“ zu unterzeichnen.

2. Die Zustimmung der Sozialpartner

Beide Sozialpartner müssen der Vereinbarung zustimmen. Dies betrifft die Zustimmung durch

→ die Wirtschaftskammer (bzw ein anderer kollektivvertragsfähiger Arbeitgeberverband, falls ein solcher besteht), und

→ die zuständige(n) Gewerkschaft(en).

Dabei kann es sich auch um mehrere Dokumente handeln (1x mit Unterschrift des Arbeitgebers und Betriebsrates, 1x WKO, 1-2 x Gewerkschaft).

Die diesbezüglichen **Kontakt Daten finden Sie unten im Anhang**. In der Regel ist eine kurze wirtschaftliche Begründung beizulegen (Corona).

3. AMS-Antragsformular

Das vom Arbeitgeber auszufüllende AMS-Antragsformular (Corona) findet sich als Download auf der Homepage des AMS.

4. (Kurze) wirtschaftliche Begründung

Vom Arbeitgeber ist eine kurze (!) Begründung über die wirtschaftlichen Schwierigkeiten beizulegen (= Verweis auf Corona und Folgemaßnahmen)

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 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 ebenfalls in die Kurzarbeit einbezogen werden. Mitglieder des geschäftsführenden Organs können nur einbezogen werden, wenn diese ASVG-pflichtig sind. Geringfügig Beschäftigte sind in Kurzarbeit nicht einbeziehbar.
- **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: Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre sowie Zeitguthaben sind **tunlichst vor Beginn der Kurzarbeit abzubauen**, können aber auch noch während des Kurzarbeitszeitraumes abgebaut werden. Davon ausgenommen sind Langzeitguthaben. Da der Urlaubsverbrauch (bzw. Verbrauch von Zeitguthaben) von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet werden kann, hat er/sie gegenüber dem AMS lediglich ein ernstliches Bemühen und keinen bestimmten Erfolg nachzuweisen. Bei einer allfälligen **Verlängerung der Kurzarbeitsvereinbarung** über 3 Monate Gesamtlaufzeit hinaus, sollen, für den Fall, dass Alturlaube und Zeitguthaben (ausgenommen Langzeitguthaben im obigen Sinn) bereits abgebaut wurden, ArbeitnehmerInnen **tunlichst 3 Wochen ihres laufenden Urlaubes** innerhalb des Verlängerungszeitraumes konsumieren, sofern sie über ein solches Urlaubsguthaben noch verfügen. (siehe Punkt VI Ziffer 7 der Corona-Sozialpartnervereinbarung).

Unter Langzeitguthaben sind etwa Guthaben aus einer Freizeitoptionen [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! Am Ende der 5 Arbeitszeitverteilungs-Optionen können in einem **Textfeld ergänzende Vermerke** hinsichtlich der Arbeitszeitverteilung eingetragen werden.

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. Gleitzeitvereinbarungen sind entsprechend anzupassen.

Personen in Elternteilzeit/ Änderung der Lage der AZ nach MSchG oder VKG (in der Folge als ETZ/ÄdL bezeichnet) können an der Kurzarbeit teilnehmen. Das Ausmaß der Arbeitszeit richtet sich nach der durch die Kurzarbeit bewirkte Reduktion der Arbeitszeit. Die Kurzarbeit berührt weder ein allfälliges einseitiges Änderungsrecht, noch die ETZ/ÄdL als solche. Nach Ende der Kurzarbeit wird die ETZ/ÄdL fortgesetzt, die Kurzarbeit führt diesbezüglich daher auch zu keiner Unterbrechung der ETZ/ÄdL.

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 **Nettoentgelt** (§ 49 ASVG) **des letzten vollentlohnten Monats/der letzten vollentlohnten vier Wochen vor Einführung der Kurzarbeit**. Dabei ist das Nettoentgelt insbesondere inkl. Zulagen und Zuschlägen, aber ohne Überstundenentgelte heranzuziehen. Als Überstundenentgelt in diesem Sinne gelten auch widerrufliche Überstundenpauschalen, aber nicht unwiderrufliche Überstundenpauschalen und Anteile von All inclusive-Entgelten, die der Abgeltung allfälliger Überstundenleistungen gewidmet sind. Liegt ein monatsweise schwankendes Entgelt vor (zB bei Zulagen, Provisionen oder Leistungslohn in unterschiedlicher Höhe), ist der Durchschnitt der letzten drei Monate bzw der letzten 13 Wochen heranzuziehen.

Hinweis: Der sich aus der Nettoersatzrate ergebende Bruttobetrag ist ohne Berücksichtigung persönlicher Umstände (wie zB Familienbonus, Sachbezug, Pendlerpauschale usw), nur auf Basis des normalen Tarifs (lt EStG), zu errechnen.

6. Sozialversicherungsbeiträge (Punkt V)

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 VI)

- Für die Bemessung des Urlaubsentgeltes (und ggf. der Urlaubersatzleistung) ist die Arbeitszeit vor Kurzarbeit zu Grunde zu legen.

- Bei der Berechnung des Entgeltes während eines Krankenstandes im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) bzw. eines allfälligen kollektivvertraglichen Krankengeldzuschusses bzw. des § 8 Abs 1 AngG (Krankheit, Unfall), sowie einer Dienstfreistellung gem § 1155 Abs 3 ABGB ist entsprechend dem Ausfallsprinzip vom/von der ArbeitgeberIn weiterhin das garantierte Nettoentgelt vgl IV. 4 lit c) zu zahlen. Das AMS zahlt dem/der ArbeitgeberIn die Kurzarbeitsbeihilfe in jener Höhe, die auch bei Zustandekommen der Arbeitsleistung ausbezahlt worden wäre.
Hinweis: Das Vorliegen eines Krankenstandes oder Unfalles ist für das AMS unerheblich. Eine diesbezügliche Meldung oder Information an das AMS ist daher nicht notwendig! Bei der Ermittlung der Ausfallstunden ist von jenem Arbeitsausfall auszugehen, der bei Zustandekommen der Arbeit vorgelegen hätte.
- Für die Bemessung einer allfälligen Kündigungsentschädigung ist - wie bei der Bemessung des Urlaubsentgeltes - die Arbeitszeit vor Kurzarbeit zu Grunde zu legen.
- **Abfertigung Alt:** Fällt in das Monatsentgelt 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 ist geregelt, dass Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre sowie Zeitguthaben tunlichst vor Beginn der Kurzarbeit abzubauen sind, können aber auch noch während des Kurzarbeitszeitraumes abgebaut werden.

Hinweis: Da der Urlaubsverbrauch (bzw. Verbrauch von Zeitguthaben) von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet werden kann, hat er/sie gegenüber dem AMS lediglich ein ernstliches Bemühen und keinen bestimmten Erfolg nachzuweisen. Kommt es etwa in Verhandlungen mit dem Betriebsrat bzw den ArbeitnehmerInnen zu keiner Einigung über den Abbau von Alturlaube (bzw. von Zeitguthaben), kann der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin trotzdem mit der vereinbarten Kurzarbeit beginnen.

8. Informationspflicht (Punkt VII)

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 (VIII)

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.
NEU: Überlassungsbetriebe können nunmehr auch mit nichtüberlassenem Personal Kurzarbeit vereinbaren.

Anhang – Kontaktdaten

AMS:

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

WKO	Gewerkschaften
WK Burgenland - https://wko.at/bgld	Vida Georg Gasteiger Arbeitsmarkt@vida.at 01 53 444-79671
WK Niederösterreich - https://wko.at/noe	
WK Wien - https://wko.at/wien	GPA-djp Karl Dürtscher Kurzarbeit@gpa-djp.at 050 301 21243
WK Oberösterreich - https://wko.at/ooe	
WK Salzburg - https://wko.at/sbg	PRO-GE Manfred Anderle Corona.kurzarbeit@proge.at 01 53444-69293
WK Tirol - https://wko.at/tirol	
WK Vorarlberg - https://wko.at/vlbg	
WK Kärnten - https://wko.at/ktn	Younion Richard.suchl@younion.at 01 31316 83641
WK Steiermark - https://wko.at/stmk	GPF Christian.decker@gpf.at 0664 6145400
	GBH Herbert Aufner kurzarbeit@gbh.at 01 53444 59021
	GÖD goed.kv@goed.at