

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

1. Vertragspartelen 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 Betriebstelle

- **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 mitzutellen, 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 Prozentsatz 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):

- 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

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 Entgeltes (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)