

Corona-Kurzarbeit

Kurzarbeit

Die wichtigsten Informationen im Überblick

Die durch das Corona-Virus und die Maßnahmen zur Eindämmung der Verbreitung ausgelöste wirtschaftlich schwierige Situation betrifft ArbeitnehmerInnen in allen Branchen. In Österreich haben die Sozialpartner für ein brauchbares Instrument gesorgt, das einen freien Fall der Beschäftigten in Arbeitslosigkeit und damit in eine Existenzgefährdung verhindert: Die Corona-Kurzarbeit.

Dem Verhandlungsteam der GPA-djp war es wichtig, ein für die Situation tragbares Instrument im Interesse der ArbeitnehmerInnen zu verhandeln, das ein garantiertes Einkommen sichert und den Druck auf die ArbeitnehmerInnen gekündigt zu werden oder einer einvernehmlichen Lösung mit Aussetzvereinbarung zustimmen zu müssen, wegnimmt.

In Zusammenhang mit dem Coronavirus wurde eine vereinfachte Form der Kurzarbeit zwischen den Sozialpartnern und dem AMS verhandelt. Die Unterstützung ist bei der Corona Kurzarbeit für ArbeitgeberInnen weitaus attraktiver als bei der bisherigen Kurzarbeit. ArbeitgeberInnen erhalten für die reduzierten Arbeitsstunden nicht nur fiktives Arbeitslosengeld, sondern die volle Differenz zur Erfüllung der Nettoentgeltgarantie von 80 % bis 90 %.

Was ist Kurzarbeit?

Kurzarbeit ist die vorübergehende befristete Herabsetzung der Normalarbeitszeit und die damit verbundene Reduzierung des Entgelts wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten auf Grundlage einer Sozialpartnervereinbarung.

Wozu braucht man Kurzarbeit?

Kurzarbeit ist ein Instrument, mit dem ein zeitlich begrenzter Engpass infolge eines vorübergehenden Ausfalls von Aufträgen oder von Zulieferungen bzw. Betriebsmitteln überbrückt wird.

Die Kurzarbeit gilt für wirtschaftliche Schwierigkeiten als Auswirkungen im Zusammenhang mit dem Coronavirus. Damit sollen Arbeitsplätze erhalten und während einer kurzfristigen externen wirtschaftlichen Störung, Beschäftigung gesichert werden.

Setzt Kurzarbeit alle anderen Regelungen/Gesetze außer Kraft?

Nein! Sämtliche Rechtsvorschriften, die das Arbeitsverhältnis regeln, gelten auch weiter, sofern nicht ausdrücklich im Rahmen der Kurzarbeit anderes vereinbart wird. Probleme mit Arbeitszeitaufzeichnungen, All-in-Verträgen etc., die schon vor der Kurzarbeit bestanden, können durch sie nicht gelöst werden.

Wo ist Kurzarbeit geregelt?

Grundlage für die Kurzarbeit ist das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz und das AMS-Gesetz, das die Kurzarbeit im Arbeitsmarktservicegesetz festgeschrieben hat. Dazu gibt es die Kurzarbeitsrichtlinie des AMS, darauf aufbauend die Sozialpartnervereinbarung, die in Betrieben mit Betriebsrat gleichzeitig die Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat die Einzelvereinbarung, darstellt.

Was ist die Kurzarbeitsbeihilfe?

Die Kurzarbeitsbeihilfe ist jener Betrag, den der Arbeitgeber vom Arbeitsmarktservice für reduzierte Arbeitsstunden erhält. Die Kurzarbeitsbeihilfe dient dem Ersatz der zusätzlichen Aufwendungen für die Kurzarbeitsunterstützung sowie der Beiträge zur Sozialversicherung und zur betrieblichen Mitarbeitervorsorge. Die Beihilfe enthält auch ab dem ersten Monat die auf Grund der besonderen Beitragsgrundlage erhöhten Aufwendungen des Dienstgebers für die Beiträge zur Sozialversicherung.

Der Arbeitgeber muss die Kurzarbeitsbeihilfe beim AMS beantragen!!(eigenes Formular)

Was ist Kurzarbeitsunterstützung?

Das ist das Gehalt/der Lohn/ das Entgelt, das ein/e Beschäftigte/r während der Kurzarbeit erhält.

Wie hoch ist die Kurzarbeitsbeihilfe?

Die Beihilfe entspricht der Höhe nach den anteiligen Aufwendungen, die der Arbeitslosenversicherung im Fall der Arbeitslosigkeit für Arbeitslosengeld des/der einzelnen Beschäftigten entstehen würden, und beinhaltend die Beiträge zur Krankenversicherung und zur Pensionsversicherung.

Da es für die DienstnehmerInnen, abhängig von ihrem Entgelt eine Nettoentgeltsgarantie gibt, werden den Dienstgebern die Mehrkosten zwischen Kurzarbeitsbeihilfe und Nettoentgelt der einzelnen DienstnehmerInnen ebenfalls vom AMS ersetzt.

Wird die Kurzarbeitsbeihilfe für jede/n einzelne/n Beschäftigte/n extra berechnet?

Ja, weil sie unterschiedliche Nettoersatzraten vorsieht, die vom Einkommen vor der Kurzarbeit abhängen.

Welche Voraussetzung muss ein Unternehmen erfüllen, um Kurzarbeit einführen zu können?

Laut Arbeitsmarktservicegesetz ist Folgendes gefordert:

- Die wirtschaftlichen Schwierigkeiten müssen vorübergehend und dürfen nicht saisonbedingt sein.

Dazu führt die AMS-Richtlinie weiter aus: Die wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Unternehmens müssen ihre Ursache in unternehmensexternen Umständen, wie dem Ausfall von Aufträgen, von betriebsnotwendigen Zulieferungen und Betriebsmitteln oder Ähnlichem haben, die das Unternehmen nur schwer oder überhaupt nicht beeinflussen kann. Bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten, die in Zusammenhang mit den Maßnahmen zur Eindämmung des Coronavirus stehen, sind die Voraussetzungen erfüllt.

Das Unternehmen hat die unternehmensexternen Umstände plausibel darzulegen, mit einem Verweis auf Corona und einer kurzen Begründung, wo die Einbußen sind und wie man beabsichtigt,

die Situation zu bewältigen.

Wie läuft das Verfahren ab?

Entweder:

- Arbeitgeber und Betriebsrat/Dienstnehmer unterzeichnen die Sozialpartnervereinbarung-Betriebsvereinbarung bzw. Sozialpartnervereinbarung-Einzelvereinbarung mit der Begründung der wirtschaftlichen Schwierigkeit.
- Übermittlung des Dokuments und des Antrags auf Kurzarbeitsbeihilfe durch den Arbeitgeber an das AMS.
- Das AMS prüft und leitet die Unterlagen an die WKO und die zuständigen Fachgewerkschaften weiter.
- Wenn die Gewerkschaft und WKO zustimmen, wird die Zustimmung separat im elektronischen Schriftverkehr erteilt.
- Wenn WKO oder Fachgewerkschaft eine persönliche Beratung verlangt, ist ein Termin zu vereinbaren.
- Wenn WKO oder Gewerkschaft ablehnt, sind AMS und der andere Sozialpartner zu informieren. Das AMS informiert dann den Arbeitgeber.

Oder:

Die Sozialpartnervereinbarung-Betriebsvereinbarung (Sozialpartnervereinbarung-Einzelvereinbarung) wird vom zuständigen betreuenden Sekretär der Region an das AMS, die WKO und allfällig betroffene weitere Gewerkschaft weitergeleitet, die Zustimmung der GPA-djp wird dann an das zuständige AMS übermittelt.

Der Arbeitgeber muss beim AMS die Kurzarbeitsbeihilfe mit einem eigenen Formular beantragen.

Kann Kurzarbeit von heute auf morgen eingeführt werden?

Ja, die Corona Kurzarbeit soll verhindern, dass trotz der Maßnahmen zur Eindämmung des Coronavirus die Arbeitsverhältnisse aufrecht bleiben und die Existenz der Beschäftigten gesichert ist.

Die Sozialpartner werden ihre Stellungnahme innerhalb von 48 Stunden nach Einlangen des Antrags abgeben.

Wer im AMS entscheidet über die Kurzarbeitsbeihilfe?

Über Begehren auf Gewährung einer Corona Kurzarbeitsbeihilfe entscheidet das sogenannte AMS-Landesdirektorium.

Welche Aufgaben, Rechte und Pflichten hat der Betriebsrat?

- Aufgaben des Betriebsrates vor der geplanten Kurzarbeit:

Der Betriebsrat verhandelt mit dem Arbeitgeber die Betriebsvereinbarung zur Corona Kurzarbeit und unterzeichnet mit dem Arbeitgeber die Sozialpartnervereinbarung –Betriebsvereinbarung.

Bei Gleitzeit kann der Betriebsrat mit dem Unternehmen auch die vorübergehend befristete Abänderung der Gleitzeit verhandeln. Der Betriebsrat hat auch das Recht, die Begründung des Dienstgebers in seinem Begehren auf Kurzarbeitsbeihilfe zu hinterfragen.

In der Phase des Verhandeln der Kurzarbeitsbedingungen hat der Betriebsrat auch eine wichtige

gesellschaftspolitische Funktion.

Da Lehrlinge (auch in der Behaltefrist) von der Kurzarbeit ausgenommen sind, hat der Betriebsrat darauf zu achten, dass trotz kurzarbeitender AusbilderInnen, der Ausbildungszweck erfüllt wird.

Bei Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten in Altersteilzeit ist unter Beachtung der Nettoersatzgarantie darauf zu achten, dass trotz Kurzarbeit so viel verdient werden kann, dass die betroffenen Beschäftigten nicht existenziell bedroht sind. Im Zweifelsfall sind diese Gruppen von der Kurzarbeit auszunehmen. Zusätzlich ist der Betriebsrat auch in dieser ersten Phase Ansprechpartner für existenzielle Sorgen der Beschäftigten aufgrund der Kurzarbeit.

- Aufgaben des Betriebsrates während der Kurzarbeit:

In dieser Phase obliegt dem Betriebsrat die Kontrolle über die Einhaltung der Arbeitszeitreduzierung und die vereinbarte Nichtleistung von Mehrarbeit bzw. Überwachung bezüglich vereinbarter Überstunden, er hat aber auch die Lohn-/Gehaltsabrechnungen auf ihre Richtigkeit zu überprüfen.

In dieser Zeit ist der Betriebsrat auch Ansprechpartner für Beschäftigte, die z.B. der Rückzahlung ihrer Verbindlichkeiten (wie Kredite) nicht mehr oder kaum noch nachkommen können.

Es könnte in dieser Zeit auch zu einer Verlängerung der Kurzarbeit kommen.

- Aufgaben des Betriebsrates nach der Kurzarbeit:

Hier hat der Betriebsrat die Aufgabe zu kontrollieren, ob während und nach der Kurzarbeit die Ansprüche ordnungsgemäß abgerechnet wurden.

Im schlimmsten Fall, wenn die Maßnahme der Kurzarbeit nicht ausreichend war, muss auch ein Sozialplan verhandelt werden.

Können während der Kurzarbeit Beschäftigte gekündigt werden?

Während der Kurzarbeit können Kündigungen und Entlassungen ausgesprochen werden, die Beschäftigten können selbst kündigen, auch einvernehmliche Lösungen sind möglich.

Während der Kurzarbeit ist der Beschäftigtenstand jedoch aufrecht zu erhalten, d.h. für jede Kündigung, die ausgesprochen wurde, muss jemand anderer aufgenommen werden, sofern nicht mit dem AMS eine Ausnahme davon vereinbart wurde. Die Kündigung darf nicht mit den wirtschaftlichen Schwierigkeiten begründet werden. Bei Kündigungen ist der Betriebsrat zu verständigen, das AMS kann die Stellungnahme des Betriebsrates nicht ersetzen, selbst wenn es der Reduktion des Beschäftigtenstandes zustimmt.

Was bedeuten „Behaltefrist“ und „Kündigungsschutz“?

Behaltefrist/ Kündigungsschutz bedeutet, dass jemand, der kurzarbeitet für einen bestimmten Zeitraum nach der Kurzarbeit nicht gekündigt werden kann. Eine Kündigung eines Beschäftigten, der kurzgearbeitet hat, durch den Arbeitgeber, kann erst nach Ablauf der Behaltefrist ausgesprochen werden.

Welche Behaltefristen gelten nach Ende der Kurzarbeit?

Die Sozialpartner haben sich auf eine Behaltefrist von einem Monat geeinigt. Der Kündigungsschutz nach der Kurzarbeit gilt für alle Beschäftigten, die kurzgearbeitet haben.

Wie lange kann Kurzarbeit in einem Unternehmen gelten?

Die Corona-Kurzarbeit kann für die Dauer von drei Monaten vereinbart werden und noch einmal drei

Monate verlängert werden.

Wie lange kann/ muss Kurzarbeit sein?

Das Gesetz spricht von einem Zeitraum von drei Monaten, die Sozialpartner haben sich darauf geeinigt, dass der Zeitraum auch kürzer sein kann.

Auf wieviel Entgelt muss ein/e Beschäftigte/r in Kurzarbeit verzichten?

Die Höhe des Entgelts (Kurzarbeitsunterstützung) ist abhängig von der Höhe des Entgelts vor Reduktion der Arbeitszeit.

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

Basis ist das durchschnittliche Nettoentgelt für die Normalarbeitszeit der letzten 13 Wochen/ 3 Monate vor Beginn der Kurzarbeit. Daher sind Zulagen und Zuschläge der letzten 13 Wochen miteinzubeziehen.

Kann ein/e Beschäftigte/r auf 50 % des Nettoentgeltes fallen bei der Corona-Kurzarbeit?

Nein, es gibt die Nettoersatzgarantie.

Um wieviel kann die Arbeitszeit in der Kurzarbeit reduziert werden?

Im Durchschnitt des vereinbarten Durchrechnungszeitraums kann die Arbeitszeit auf 10 % bis 90 % der wöchentlichen Normalarbeitszeit reduziert werden.

Die Arbeitszeit kann zeitweise auch 0 Stunden betragen, wenn die durchschnittliche Arbeitszeit während der Kurzarbeit erreicht wird.

Der Durchrechnungszeitraum für die durchschnittliche Arbeitszeit ist die Dauer der Kurzarbeit.

Gibt es Kurzarbeit auch für Teilzeitbeschäftigte? Wenn ja, wie errechnet man das zu leistende Stundenausmaß?

Auch Teilzeitbeschäftigte können kurzarbeiten, hier sollte aber sowohl auf das Ausmaß der Arbeitszeit als auch auf das Entgelt geachtet werden. Die Gewerkschaften empfehlen, dass Teilzeitbeschäftigte, die unter 50 % der wöchentlichen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten leisten, ausgenommen werden, ebenso Beschäftigte, die z.B. weniger als EUR 1.000,- verdienen.

Daher sollten auch geringfügig Beschäftigte ausgenommen werden von der Kurzarbeit.

Wie wirkt sich Kurzarbeit auf Altersteilzeitbeschäftigungen aus?

Bei ArbeitnehmerInnen in Altersteilzeit darf nur das auf das vereinbarte Beschäftigungsausmaß entfallende Entgelt, nicht aber der Lohnausgleich vermindert werden. Bei geblockter oder ungleich verteilter Arbeitszeit werden trotz der Kurzarbeit ebenso viele Zeitguthaben (für die Freizeitphase) erworben, wie ohne Kurzarbeit angefallen wären.

Dürfen während der Kurzarbeit Überstunden gemacht werden?

Es kann die Zulässigkeit von Überstunden in der Sozialpartnervereinbarung vereinbart werden. Es

sind jene Betriebsbereiche zu nennen, in denen die Überstunden geleistet werden.

Was bekommt man, wenn man während der Kurzarbeit krank wird?

Bei einem Krankenstand erhält man das Entgelt in der Höhe, die man erhalten hätte, wenn man gearbeitet hätte. Wird man während der Kurzarbeit krank, bekommt man die Kurzarbeitsentschädigung weiterbezahlt. Dauert der Krankenstand über den Kurzarbeitszeitraum hinaus und besteht noch Anspruch auf Entgeltfortzahlung, bekommt man im Anschluss an die Kurzarbeit das Krankentgelt in Höhe des ursprünglichen Gehalts/Lohns.

Muss man Urlaub/Zeitausgleich nehmen bzw. Überstunden abbauen während der Kurzarbeit?

Damit der Arbeitgeber Kurzarbeitsbeihilfen in Anspruch nehmen kann, muss vor Beginn bzw. während der Kurzarbeit, nach den betrieblichen Notwendigkeiten, das Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre und Zeitguthaben zur Gänze konsumiert werden.

Wenn die Kurzarbeit über drei Monate hinaus verlängert wird, müssen Arbeitnehmer weitere 3 Wochen des laufenden (aktuellen) Urlaubes konsumieren.

Kann während Kurzarbeit Urlaub konsumiert werden?

Auch das Urlaubsrecht gilt während der Kurzarbeit weiter. Urlaube, die bereits vor der Kurzarbeit vereinbart wurden, können auch während der Kurzarbeit verbraucht werden.

Ansonsten gilt, dass Urlaub vereinbart werden muss und nicht einseitig angetreten bzw. angeordnet werden kann. Kommt es zu keiner Urlaubsvereinbarung, kann der Urlaub auch nicht konsumiert werden.

Für die Bemessung des Urlaubsentgeltes ist die ungekürzte tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit zu Grunde zu legen, d.h. während der Zeit des Urlaubsverbrauchs muss das Entgelt weiterbezahlt werden, so als wäre keine Kurzarbeit vereinbart worden.

Kann man während der Kurzarbeit andere Arbeitsverhältnisse eingehen?

Die sonstigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen sind während der Kurzarbeit nicht außer Kraft gesetzt. Es hängt daher immer vom Einzelvertrag ab, ob für eine Nebenbeschäftigung eine Genehmigung eingeholt werden muss, oder ob es sich um eine per Gesetz untersagte Konkurrenztaetigkeit handelt. Da es im AMS unterschiedliche Vorgehensweisen gibt, muss auch mit dem AMS abgeklärt werden, ob durch eine Nebenbeschäftigung der Dienstgeber den Anspruch auf Kurzarbeitsbeihilfe verliert bzw. die Kurzarbeitsbeihilfe rückgefordert wird.

Wie wirkt sich die Einkommensminderung durch Kurzarbeit auf die Abfertigung aus?

- 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.

Können auch LeiharbeiterInnen kurzarbeiten?

Ja, wenn der Beschäftigterbetrieb kurzarbeitet und mit dem Überlasser eine Kurzarbeitsvereinbarung

getroffen wird. Die betroffenen LeiharbeiterInnen dürfen während der Zeit der Kurzarbeit nicht bei anderen Beschäftigten eingesetzt werden.

Auch Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen können Kurzarbeit vereinbaren.

Wie wirkt sich die Einkommensminderung durch Kurzarbeit auf Pensionsansprüche und auf Arbeitslosengeld aus?

Die Sozialversicherungsbeiträge sind vom vollen Entgelt vor der Kurzarbeit zu leisten. Daher wirkt sich die Kurzarbeit weder auf die Pensionshöhe noch auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld aus.

GPA-djp – ganz in Ihrer Nähe

Für Fragen, Wünsche, Anregungen, Ergänzungen stehen wir gerne zur Verfügung.

Service-Hotline: 05 0301-301

GPA-djp Service-Center

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Fax: 05 0301-300, eMail: service@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Wien

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6900 Bregenz, Reutegasse 11