

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.

→ Seite 1: Auszufüllen ist hier nur der Name und die Anschrift des Unternehmens.

2. Geltungsbereich (Punkt I):

Gesamter Betrieb oder Betriebsteile

- Ziffer 3 Anzahl der von Kurzarbeit betroffenen ArbeiterInnen 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 Ausfallsstunden im Kurzarbeitszeitraum
- Ziffer 4: Die konkrete vorgesehene Dauer (vorläufig max. 3 Monate). Möglich ist eine Verlängerung der Kurzarbeit um weitere 3 Monate.

→ Seite 2: Im Punkt I 2 ist der Name und die Anschrift des Arbeitgebers einzugeben.

In Punkt I.2 sind die Betriebsteile bzw Abteilungen anzugeben, für die die Kurzarbeit gelten soll. Soll sie für den gesamten Betrieb gelten, so kann dies unter „a“ angekreuzt werden. Wenn es nur Abteilungen sind, sollte dies unter „c“ als Betriebsteil angemerkt werden. Es wären dann die Punkte „a“ und „b“ durchzustreichen.

→ Seite 3: Hier ist im Punkt „OPTIONAL“ nur etwas einzufügen, wenn es im betroffenen Unternehmen Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 40 % Beschäftigungsausmaß oder Altersteilzeit-Mitarbeiter gibt oder bereits gekündigte Mitarbeiter, die in die Kurzarbeit einbezogen werden sollen, wobei dies nur zulässig ist, wenn die Kündigungsfrist nach Ende der Behaltefrist endet.

→ Seite 3. Hier ist im Punkt „a“ der Beschäftigtenstand der ArbeitnehmerInnen des Betriebes (oder Betriebsteiles) anzuführen und dann jene Zahl von MitarbeiterInnen, die von der Kurzarbeit betroffen sind. In der Zeile darunter sind die Ausfallsstunden in Kurzarbeitszeitraum einzutragen. Beispielsweise ist bei einem Vollzeitbeschäftigten, der üblicherweise 40 Wochenstunden arbeitet und auf 10 % Kurzarbeit gesetzt wird die Anzahl der Ausfallsstunden pro Woche 36. Diese Zahl ist dann mit den Wochen des Kurzarbeitszeitraums zu multiplizieren und dies wiederum mit der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer. In Punkt „a“ sind die Arbeiter und in Punkt „b“ die Angestellten anzuführen.

3. Geltungsbeginn und –Ende (Punkt II)

Innerhalb des in Punkt I Ziffer 4 festgelegten Zeitraumes kann der/die ArbeitgeberIn den (späteren) Beginn und (frühere) Ende der Kurzarbeit festsetzen.

Alturlaubsansprüche sowie Zeitguthaben sind tunlichst abzubauen. Alturlaube und Zeitguthaben können auch während des Kurzarbeitszeitraumes abgebaut werden, diese Zeiten stellen aber keine verrechenbaren Ausfallstunden dar.

Da der Urlaubsverbrauch (bzw Verbrauch von Zeitguthaben) von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet werden kann, hat er lediglich ein ernstliches Bemühen und keinen bestimmten Erfolg nachzuweisen. Kommt es etwa in Verhandlungen mit dem Betriebsrat bzw den MitarbeiterInnen zu keiner Einigung über den Abbau von Alturlaube (bzw. von Zeitguthaben), schadet dies der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber nicht.

Wird die Kurzarbeit nach den ersten drei Monaten verlängert, muss sich das Unternehmen ernstlich um den Abbau von drei Wochen des laufenden Urlaubsanspruchs bemüht. Dieser Urlaub kann auch während des Kurzarbeitszeitraumes abgebaut werden.

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**.

→ Seite 4: Unter Punkt 4 ist die Dauer des Kurzarbeitszeitraums einzufügen, wobei dieser rückwirkend mit 01.03.2020 schon beantragt werden kann. Der Zeitraum darf vorerst maximal 3 Monate andauern.

5. Kurzarbeit (Punkt IV)

Ad Ziffer 1:

Kurzarbeit setzt den Abschluss der Corona-Sozialpartnervereinbarung voraus, die unterschrieben werden muss vom (i) Betriebsrat bzw. vom/von der jeweiligen ArbeitnehmerIn (bei Fehlen eines Betriebsrates),(ii) von der zuständigen Gewerkschaft und (iii) dem/der DienstgeberIn (**ZiviltechnikerInnen**). **Zudem ist die (iv) Zustimmung (Unterschrift) der jeweiligen ZT-Kammer einzuholen.**

- 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 14 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 Prozentsatz zu kürzen.

Ad Ziffer 4:

Für die entfallene Normalarbeitszeit gebührt dem/der Arbeitnehmer/In eine Kurzarbeitsunterstützung. Diese wird dem/der Arbeitgeber/In zur Gänze vom AMS durch die Kurzarbeitsbeihilfe ersetzt. Davon ausgenommen sind jedoch Entgeltbestandteile über der Höchstbemessungsgrundlage (EUR 5.370,-). Der/die Arbeitgeber/In verpflichtet sich dem/der Arbeitnehmer/In folgende Nettoersatzraten (= Prozentsatz des Nettoentgelts vor Kurzarbeit) zu bezahlen: 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 o 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.

→Seite 5: Hier ist die Arbeitszeit der Mitarbeiter anzugeben. Es gibt hier verschiedene Varianten. Da für die meisten Unternehmen derzeit unklar ist, ob und gegebenenfalls in welchem Stundenausmaß gearbeitet werden kann, empfehlen wir, derzeit keine fixen Stunden anzugeben, sondern zunächst im Punkt „b“ anzugeben, wie viele Stunden durchschnittlich zu leisten sind (zB: „Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit (Vollzeit) wird innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 13 Wochen von 40 Arbeitsstunden, um 36 Stunden auf 4 Stunden herabgesetzt.“).

Danach wird empfohlen, bei den anzukreuzenden Unterpunkten den zweiten oder dritten Unterpunkt nehmen, wenn tatsächlich in einzelnen Wochen 0 % gearbeitet werden soll und in anderen Wochen dafür mehr. Wenn dies noch unklar ist, sollte der Unterpunkt gewählt werden, dass die Festigung der Ausfallstunden spätestens 14 Tage im Vorhinein mitgeteilt wird.

Wenn es eine Gleitzeitvereinbarung gibt, dann ist dieser Punkt anzukreuzen. Diesfalls müsste aber ein Zusatz zur Gleitzeitvereinbarung gemacht werden, weil sich dann die fiktive Normalarbeitszeit und allenfalls auch eine Kernzeit ändern würde.

→ Seite 6: Unter Punkt „a“ wären nur dann Angaben zu machen, wenn es verschiedene Betriebsteile gibt, um die es bei der Kurzarbeit geht (wobei unter Betriebsteilen auch eventuell Abteilungen gesehen werden können).

Darunter wird eine Behaltfrist von einem Monat festgelegt. Wenn es für den konkreten Betrieb besondere Verhältnisse gibt, die das unmöglich machen, müsste dies unter „b“ (Seite 7) angeführt werden.

→ Werden Teilzeitbeschäftigte einbezogen, so ist dies auf der Seite 8 unter Punkt 3 auszufüllen.

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/der Arbeitgeber/Ins zum Abbau von Alturlaube und Zeitguthaben normiert (siehe Punkt 3 dieser Erläuterungen betreffend Geltungsbeginn und –Ende)

→Seite 10: Wenn möglicherweise Überstunden anfallen, so sollten auf der Seite 10 unter Punkt 6 die Bereiche angeführt werden, in denen Überstundenarbeit zulässig sein soll.

8. Informationspflicht (Punkt VIII)

Vor Beginn der Kurzarbeit, spätestens jedoch mit der Vorlage dieser Vereinbarung zur Unterfertigung, muss der/die Arbeitgeber/In eine schriftliche, wirtschaftliche Begründung über die Notwendigkeit der Kurzarbeit jeder zuständigen Gewerkschaft 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/In, 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.

→In der Beilage findet sich eine wirtschaftliche Begründung, für deren Textierung die ZT-Kammer ein Formulierungsmuster vorbereitet hat.

→Seite 12/13: Auf der Seite oben ist eine Unterschriftsleistung der Betriebsleitung zu machen und dann muss es eine Liste mit Unterschriften der ArbeitnehmerInnen geben. Möglich ist, dass die Seite 12/13 eingescannt und den Mitarbeitern per E-Mail übermittelt wird, diese darauf unterschreiben und den Scan zurücksenden und so die Unterschriftsleistung des Mitarbeiters nachgewiesen wird.