



AK Tirol informiert zu den häufigsten Fragen Corona-Service für Beschäftigte: So geht die neue Corona Kurzarbeit

*Die Covid-Krise führt auch zu zahlreichen Fragen bei den Beschäftigten. Hier erhalten Sie die aktuellsten Antworten zur neuen Corona Kurzarbeit. Weitere Fragen können nur in einem telefonischen Gespräch beantwortet werden unter der Hotline 0800/22 55 22 – 1414.
Die AK Tirol informiert laufend aktuell auch auf www.ak-tirol.com*

„Mit dem neuen Corona Kurzarbeitsmodell, das AK, ÖGB und WKÖ gemeinsam mit der Bundesregierung ausverhandelt haben, steht allen Unternehmen ein wichtiges Instrument zur Verfügung, um in diesen Krisenzeiten Arbeitsplätze zu retten. Es ist für praktisch alle Betriebe geeignet, vom kleinen Friseur bis zum großen Industriebetrieb“, sagt AK Präsident Erwin Zangerl: „Einmal mehr hat sich gezeigt, wie gut die Sozialpartnerschaft funktioniert.“ Gleichzeitig ruft der Präsident alle Unternehmen auf, das neue Corona Kurzarbeitszeitmodell anzuwenden: „Nutzen wir dieses großartige und flexible Instrument bestmöglich, es hilft uns durch die Krise und nach der Krise. Es gibt überhaupt keinen Grund für Kündigungen, wo Kurzarbeit möglich wäre. Das schadet den Beschäftigten genauso wie den Betrieben, die später wieder mühsam Personal einstellen und einschulen müssen.“

Hier ein Rechenbeispiel:

Mit einem Vollzeitmitarbeiter (38,5 Wochenstunden) werden zunächst 3 Monate Kurzarbeit mit der (niedrigst möglichen) Arbeitszeit von 10 Prozent vereinbart. Gleichzeitig wird ausgemacht, dass zum Einstieg solange wie möglich null Stunden gearbeitet werden. 3 Monate entsprechen 13 Wochen. Die Gesamtarbeitszeit während der Kurzarbeitsperiode beträgt damit $13 \times 3,85 \text{ Stunden} = 50,05 \text{ Stunden} = 50 \text{ Stunden } 3 \text{ Minuten}$.

Damit kann der Arbeitnehmer zunächst die ersten 11 Wochen(!) mit 80 bis 90 Prozent des Nettoentgelts zu Hause bleiben und steigt dann in der 12. Woche mit 11 Stunden 33 Minuten wieder ein und leistet in der 13. Woche wieder 38,5 Stunden Vollarbeit.

Sollte er auch in Woche 12 und 13 noch nicht benötigt werden, kann man in die nächsten 13 Wochen Kurzarbeit gehen. Dann könnte der Arbeitnehmer die ersten 23 Wochen (!) arbeitsfrei haben, in die 24. Woche fallen 23 Stunden 6 Minuten, Woche 25 und 26 sind wieder mit der Normalarbeitszeit.

Man kann also lange Zeiträume mit null Stunden überbrücken, wenn notwendig.

Nehmen wir an, dass der Arbeitnehmer bisher ein Bruttomonatsgehalt von 2.000 Euro bezogen hat (14 x jährlich), das bedeutet laufende Bruttokosten für den Arbeitgeber von 2.570,20 Euro im Monat. Legt man die Sonderzahlungen anteilig um (13. und 14. Monatsgehalt), hat der Arbeitgeber monatliche Bruttokosten von 2.996,90 Euro.

Für den Arbeitnehmer bedeutete das ursprüngliche Bruttogehalt 1.495,54 Euro netto im laufenden Monat. Durch den Lohnausgleich auf 85 % erhält der Arbeitnehmer immerhin ein laufendes Monatsnetto von 1.271,21 Euro bei durchschnittlich 10 %iger Arbeitsleistung während der Kurzarbeitsperiode.

Der Arbeitgeber hat, damit der Arbeitnehmer dieses Nettoentgelt erhält, im laufenden Monat Arbeitskosten von 2.252,21 Euro, erhält aber eine Kurzarbeitsbeihilfe von 2.310,53 Euro. Damit gewinnt er im laufenden Monat sogar eine zusätzliche Liquidität durch die Weiterbeschäftigung dieses Arbeitnehmers von 58,32 Euro! Erst unter Berücksichtigung der anteiligen Sonderzahlungen wird der Beitrag des Arbeitgebers zu diesem attraktiven Coronakrisen-Überbrückungsmodell deutlich: Mit anteiligen Sonderzahlungen liegen die effektiven Monatskosten des Arbeitgebers bei 317,05 Euro. Dafür erhält er freilich durchschnittlich 10 % der ursprünglichen Arbeitszeit in der Kurzarbeitsperiode.

Hier die wichtigsten Antworten zu Corona Kurzarbeit

Was ist Corona Kurzarbeit?

Von Kurzarbeit (KUA) spricht man, wenn in einem Betrieb die Arbeitszeit zeitlich begrenzt herabgesetzt wird. Die Kurzarbeit dient zur Überbrückung von wirtschaftlichen (nicht saisonbedingten) Störungen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus und soll die Beschäftigten im Betrieb halten. Kündigungen sollen

vermieden werden. Kurzarbeit ist die befristete Herabsetzung der Normalarbeitszeit auf Basis einer arbeits- und lohnrechtlichen Vereinbarung der Sozialpartner.

Wann kann Corona Kurzarbeit in einem Betrieb eingeführt werden?

Corona-Kurzarbeit ist für Unternehmen unabhängig von der Betriebsgröße und unabhängig von der Branche möglich. Das Unternehmen, das Corona-Kurzarbeit einführen möchte, nimmt in einem ersten Schritt Kontakt mit dem AMS auf. Das kann per mail oder telefonisch erfolgen.

Zeitgleich finden Gespräche auf betrieblicher Ebene statt, um in Betrieben mit einem Betriebsrat eine unterschriftsreife Betriebsvereinbarung abzuschließen. In Betrieben ohne Betriebsrat braucht es Einzelvereinbarungen mit jedem/jeder Arbeitnehmer/in. Die Übermittlung der Sozialpartnervereinbarung ist sowohl per eAMS-Konto als auch per e-mail möglich.

Wo stehen die Regelungen über Corona-Kurzarbeit?

Kurzarbeit wird grundsätzlich im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG § 37b und 37c) geregelt. Die spezielle Corona Regelung findet sich in § 37b Abs 7 AMSG. Die Umsetzung legt eine Richtlinie des AMS (Arbeitsmarktservice) fest. Darüber hinaus gibt es eine Grundsatzvereinbarung zwischen den Sozialpartnern ÖGB und AK sowie WKÖ und IV.

Welche Unterstützung gibt es vom AMS?

Um vom Arbeitsmarktservice Kurzarbeitsbeihilfe beanspruchen zu können, braucht es eine schriftliche Kurzarbeitsvereinbarung zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber-Vertretung (Wirtschaftskammer). Die Kurzarbeitsbeihilfe, die das AMS dem/der ArbeitgeberIn auszahlt, dient zur teilweisen Abgeltung der entstehenden Kosten insbesondere dieser Kurzarbeitsunterstützung

Wie lange kann der Zeitraum für Corona- Kurzarbeit sein?

Zunächst ist der Zeitraum für Corona-Kurzarbeit auf drei Monate begrenzt. Bei Bedarf kann die Kurzarbeit um weitere drei Monate verlängert werden.

Auf welches Maß kann die Arbeitszeit reduziert werden?

Im gesamten Durchrechnungszeitraum kann die Arbeitszeit um maximal 90 Prozent reduziert werden. Dabei können auch längere Zeiträume mit einer Wochenarbeitszeit von 0 Stunden vereinbart werden. Sollte dies der Fall sein, ist in den darauffolgenden Wochen die Arbeitszeit entsprechend höher anzusetzen. Beispiel: Kurzarbeitsdauer 6 Wochen: davon 5 Wochen 0 % Arbeitszeit, 1 Woche 60 %.

Wie viel Entgelt erhält ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin?

Die Kurzarbeitsbeihilfe des AMS bemisst sich am Nettoentgelt des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin vor Kurzarbeit und garantiert ein Mindesteinkommen:

Bis zu € 1.700,- Bruttoentgelt beträgt das Entgelt 90% des bisherigen Nettoentgelts.
Bis zu € 2.685,- Bruttoentgelt beträgt das Entgelt 85% des bisherigen Nettoentgelts.
Ab € 2.686,- Bruttoentgelt beträgt das Entgelt 80% des bisherigen Nettoentgelts.
Für Einkommensteile über € 5.370,- gebührt keine Beihilfe. Bei Lehrlingen beträgt das Einkommen 100% des bisherigen Nettoentgelts.

Was passiert mit meinen Sonderzahlungen (Urlaubsgeld)?

Für Sonderzahlungen gibt es die ungekürzte Zahlung – wie vor Eintritt in die Kurzarbeit vereinbart.

Gilt die Differenz von der reduzierten Arbeitszeit auf die vorangegangene Normalarbeitszeit als Freizeit?

Grundsätzlich gilt die freiwerdende Zeit als Freizeit und steht dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin zur freien Verfügung.

Kann ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin während der Kurzarbeitsphase gekündigt werden?

Während der Dauer der Kurzarbeit muss jener Beschäftigungsstand im Betrieb (bzw. im betroffenen Betriebsteil, wenn dieser örtlich oder organisatorisch so sehr getrennt ist, dass unterschiedliche Kollektivverträge gelten) aufrechterhalten werden, der zum Zeitpunkt der Antragstellung bestanden hat. Betriebsbedingte Kündigungen dürfen frühestens nach der Behaltefrist ausgesprochen werden. Davon kann das Arbeitsmarktservice ausnahmsweise absehen, wenn wichtige Gründe vorliegen, welche die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes unmöglich erscheinen lassen.

Personenbezogene Kündigungen sind immer möglich; der Arbeitgeber ist jedoch verpflichtet, durch Neueinstellung den Beschäftigtenstand aufrecht zu erhalten. Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin oder bei einvernehmlicher Lösung von Dienstverhältnissen besteht für den Dienstgeber keine Verpflichtung zur Auffüllung des Beschäftigtenstandes. Das Gleiche gilt, wenn die Voraussetzungen für eine vorzeitige Lösung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber vorliegen. Im Falle einer einvernehmlichen Lösung muss der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin nachweislich Gelegenheit haben, sich mit Betriebsrat oder Gewerkschaft bzw. Arbeiterkammer über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu beraten.

Gibt es nach der Kurzarbeitsphase einen Kündigungsschutz?

In den Kurzarbeitsvereinbarungen wird eine Behaltspflicht für die Zeit nach der Kurzarbeit von einem Monat festgelegt werden. Die Behaltfrist nach der Kurzarbeit gilt nur für die ArbeitnehmerInnen, die von der Kurzarbeit betroffen waren, nicht aber für alle Beschäftigten des Betriebs.

Kann ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin während der Kurzarbeitsphase selbst kündigen?

ArbeitnehmerInnen können während der Kurzarbeit jederzeit unter Einhaltung der geltenden Fristen selbst kündigen bzw. eine einvernehmliche Auflösung ihres Dienstverhältnisses vorschlagen. Im Falle einer einvernehmlichen Lösung gilt diese jedoch nur, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin nachweislich Gelegenheit hatte, sich mit Betriebsrat oder Gewerkschaft über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu beraten.

Ist der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin bei Kurzarbeit weiterhin voll sozialversichert?

Die Beiträge zur Sozialversicherung sind vom Arbeitgeber auf Basis des ungekürzten Einkommens vor Eintritt in die Kurzarbeit zu leisten. Das heißt, dass sich beim Arbeitslosengeld oder für die Pensionsbemessung für die betroffenen ArbeitnehmerInnen kein Nachteil ergibt. Im Corona Kurzarbeitsmodell werden die Sozialversicherungsbeiträge ab dem ersten Monat dem Unternehmen vom AMS ersetzt.

Dürfen auch Lehrlinge in die Kurzarbeit einbezogen werden?

Auch Lehrlinge können in die Kurzarbeit miteinbezogen werden. Sie erhalten allerdings die volle Lehrlingsentschädigung weiter.

Wie kann der Betriebsrat an der Kurzarbeitsvereinbarung mitwirken?

Ein im Betrieb eingerichteter Betriebsrat ist von Beginn an in die Verhandlungen zur Einführung von Kurzarbeit einzubeziehen. Das betrifft die Gespräche zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitsmarktservice über die für die Kurzarbeitsbeihilfe notwendigen Rahmenbedingungen, über die Verhandlungen zu einer Kurzarbeitsvereinbarung, sowie über notwendige Betriebsvereinbarungen. Bei Fehlen eines Betriebsrates tritt an dessen Stelle die Gewerkschaft.

Können Teilzeitbeschäftigte in die Kurzarbeit einbezogen werden?

Für Teilzeitbeschäftigte ist ebenfalls Kurzarbeit möglich, dabei muss jedoch die bisherige Teilzeit-Arbeitszeit entsprechend reduziert werden.

Können Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die sich in Altersteilzeit befinden, in die Kurzarbeit einbezogen werden?

Werden in die Kurzarbeit ArbeitnehmerInnen einbezogen, für die ein laufendes Altersteilzeitgeld gewährt wird, beziehen sich die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden auf die im Rahmen des Altersteilzeitmodells bereits reduzierte Arbeitszeit. Der Lohnausgleich bleibt davon unberührt. Das tatsächliche Entgelt für die geleistete Arbeitszeit reduziert sich entsprechend den kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden.

Können auch LeiharbeiterInnen im betroffenen Betrieb in die Kurzarbeit einbezogen werden?

LeiharbeiterInnen können ebenfalls kurzarbeiten, wenn der Beschäftigerbetrieb kurz-arbeitet und auch mit dem Leihunternehmer (Arbeitskräfteüberlasser) eine eigene Kurzarbeitsvereinbarung abgeschlossen wird. Diese Kurzarbeitsvereinbarung bezieht sich nur auf jene LeiharbeiterInnen, die im kurzarbeitenden Beschäftigerbetrieb eingesetzt sind und nun ebenfalls dort kurzarbeiten. Gleichzeitig dürfen sie aber nicht in der ausgefallenen Arbeitszeit an ein anderes Unternehmen „verliehen“ werden. Außerdem gilt auch hier die Behaltspflicht. Dies bedeutet während der festgelegten Zeit der Behaltspflicht (also während der Dauer der Kurzarbeit und einer evtl. vereinbarten Behaltfrist danach) darf die Zahl der LeiharbeiterInnen, die an den betroffenen Betrieb überlassen werden, nicht verringert werden.

Dürfen während der Kurzarbeit Überstunden geleistet werden?

In der Corona-Sozialpartnervereinbarung kann auch die Zulässigkeit der Leistung von Überstunden festgelegt werden. Es sind jene Betriebsbereiche zu nennen, in denen Überstundenarbeit erlaubt sind. Im Fall geleisteter Überstunden sind diese von den im jeweiligen Abrechnungsmonat angefallenen Ausfallstunden in Abzug zu bringen.

Was passiert, wenn der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin während der Kurzarbeit krank wird?

Während eines Krankenstandes muss – wie stets – der Arbeitgeber das Entgelt so weiterbezahlen, als wäre gearbeitet worden. Es tritt also kein Einkommensverlust im Vergleich zu den Beschäftigten auf, die weiter Kurzarbeit leisten, aber auch keine Besserstellung. Dies gilt natürlich nur, so lange Anspruch auf volle Entgeltfortzahlung besteht.

Müssen vor der Kurzarbeit Urlaub und Zeitguthaben verbraucht werden?

Arbeitgeber können den Verbrauch von altem Urlaub und Zeitguthaben verlangen,

jedoch nicht einseitig anordnen. In Betrieben mit Betriebsrat ist der Urlaubsverbrauch über eine Betriebsvereinbarung zu regeln.

Kann der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin während Kurzarbeit in Urlaub gehen?

Selbstverständlich ist das möglich. Die meisten Vereinbarungen sehen vor, dass während des Urlaubs das volle Entgelt bezahlt wird, als ob es keine Kurzarbeit gäbe. Nicht möglich ist es aber, nur an jenen Tagen Urlaubstage zu konsumieren, während derer gearbeitet wird, und für die Tage, an denen die Arbeit ausfällt, nicht. Mit z. B. drei Urlaubstagen eine ganze Woche frei zu bekommen ist also nicht möglich.

Muss die Arbeitszeit in jeder Arbeitswoche gleich gekürzt werden oder kann sie geblockt werden?

Innerhalb des Durchrechnungszeitraums kann die Arbeitszeit auch ungleich verteilt werden. 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%.

Was passiert, wenn der Arbeitgeber während der Kurzarbeit insolvent wird?

In diesem Fall wird die Kurzarbeit beendet.