

Rundschreiben des Fachverbands der Film- und Musikwirtschaft Nr 3 zu Kurzarbeit

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

Neueste Info: Die KUA-Vereinbarung wird noch einmal geändert, die SV-Beiträge werden jetzt doch ab dem 1. Monat erstattet. Änderungen werden von Hr. Gasteiger/vida vorgenommen. Hinsichtlich der Begrenzung der Beihilfe bei der HBG wird es nach derzeitigem Informationsstand keine Änderung geben.

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.

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 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 der zuständigen Fachgewerkschaft und von der zuständigen Fachorganisation in der Wirtschaftskammerorganisation- das ist der FACHVERBAND DER FILM-UND MUSIKWIRTSCHAFT

ANMERKUNG WICHTIG UND NEU:

Der Abschluss der Corona-Kurzarbeitsvereinbarung erfolgt laut Mustervereinbarung durch die zuständige Fachorganisation. Gem. § 37b Abs. 1 Z 3 AMSG ist das die für den Wirtschaftszweig in Betracht kommende kollektivvertragsfähige Körperschaft ,dh für die Arbeitgeber der Fachverband der Film- und Musikwirtschaft , für die Arbeitnehmer die Gewerkschaft Youunion.

Nachdem sich diese Organisationen zur Zeit im Homeoffice befinden und eventuell nicht unterschreiben können und im übrigen oft auch Arbeitnehmer nicht unterschreiben können wegen der behördlichen Verbote ,folgende Vorgangsweise :

Unterschrift des AN auf der Kurzarbeitsvereinbarung bei mangelnder physischer Verfügbarkeit des AN aufgrund eines behördlichen Betretungsverbot oder sonstiger Abwesenheiten?

In bestimmten Wirtschaftsbereichen ist es derzeit ArbeitnehmerInnen durch das durch die Verordnung (BGBl II 98/20202) normierte behördliche Betretungsverbot untersagt, in die von der Verordnung erfassten Betriebe zur Unterfertigung der Kurzarbeitsvereinbarung physisch zu kommen. Die genannte Verordnung bestimmt nämlich, dass zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 das Betreten bestimmter öffentlicher Orte oder Unternehmen (zB Friseure, Gastgewerbebetriebe, etc.) nicht erlaubt ist. Zur Dokumentation, dass mit den betroffenen AN tatsächlich Kurzarbeit vereinbart wurde, wurde mit den Gewerkschaften einvernehmlich vereinbart, dass in solchen Fällen eine **tatsächliche Unterfertigung der Kurzarbeitsvereinbarung im Sinne eines Verbesserungsauftrages beim AMS nachgereicht werden kann**. Zwischenzeitlich können Unternehmen zur Dokumentation über die einzelvertragliche Vereinbarung von Kurzarbeit beim Antrag auf Kurzarbeitsbeihilfe die E-Mail-Korrespondenz (Whatsapp- oder SMS-Nachrichten, etc.) mit den ArbeitnehmerInnen beilegen bzw. in einem Begleitschreiben an die regionale Geschäftsstelle des AMS erklären, dass mit den betroffenen ArbeitnehmerInnen **telefonisch** Kurzarbeit vereinbart wurde. Gleichsam ist bei aktuellen Krankschreibungen, Urlaub, Sonderbetreuungszeit gemäß § 18b AVRAG oder sonstigen Dienstverhinderungen von AN (wegen der notwendigen Betreuung von nahen Angehörigen, Kindern, etc.) vorzugehen, wo aufgrund der

Abwesenheit vom Betrieb eine zeitnahe eigenhändige Unterfertigung der Kurzarbeitsvereinbarung vor Einführung der Kurzarbeit nicht möglich ist.

- 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 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 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)

8. Informationspflicht (Punkt VIII)

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

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 Beschäftigten überlassenen Arbeitnehmer, für die Kurzarbeit vereinbart wurde, keinesfalls in anderen Beschäftigterbetrieben 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.

Verfahren bei Kurzarbeit - die notwendigen Schritte:

1. Schritt:

Information einholen bei AMS oder WKO oder Gewerkschaften.

2. Schritt:

Folgende Dokumente sind vom Arbeitgeber auszufüllen bzw. die dazugehörigen Vereinbarungen abzuschließen:

a) Vom Arbeitgeber und Betriebsrat (bei Fehlen eines Betriebsrates: von sämtlichen betroffenen Arbeitnehmern) unterzeichnete

- „Sozialpartnervereinbarung – Betriebsvereinbarung“ oder
- „Sozialpartnervereinbarung – Einzelvereinbarung“

noch ohne Unterschrift der Sozialpartner

b) AMS-Antragsformular (Corona)

c) Begründung über wirtschaftliche Schwierigkeiten (Verweis auf Corona und Folgemaßnahmen)

3. Schritt:

Übermittlung dieser Dokumente durch den Arbeitgeber an das AMS (via eAMS-Konto oder per E-Mail)

4. Schritt:

Das AMS prüft und leitet die Unterlagen an die WKO und die zuständigen Fachgewerkschaften weiter (E-Mail).

5. Schritt:

Hier gibt es 3 mögliche Wege:

a) Wenn die Gewerkschaft und WKO zustimmen wird die Zustimmung separat im elektronischen Schriftverkehr erteilt (an die Landesgeschäftsstelle AMS; idealer Weise, das eingescannte Dokument)

b) Wenn WKO oder Fachgewerkschaft eine persönliche Beratung verlangt, ist ein Termin zu vereinbaren.

c) Wenn die WKO oder Gewerkschaft ablehnt, sind das AMS und der andere Sozialpartner zu informieren. Das AMS informiert dann den Arbeitgeber.