

**Änderungen in der Corona-Sozialpartnervereinbarung ab 1.10. 2020**  
(Abkürzungen: KA Kurzarbeit, AN Arbeitnehmer, AG Arbeitgeber, KV Kollektivvertrag)

<b>Sozialpartnervereinbarung (Formularversion 7.0)</b>	<b>Sozialpartnervereinbarung ab 1.10. 2020 (Formularversion 8.0)</b>
Gilt für KA bis 30.9. 2020.	Gilt für alle Anträge auf KA für den Zeitraum ab 1.10. 2020 bis längstens 31.3. 2021. Diese Anträge können beim AMS frühestens am 1.10. 2020 (somit rückwirkend) gestellt werden.
<b>Zugang zur Kurzarbeit</b>	
Der Zugang setzt eine Sozialpartnervereinbarung und einen AMS-Antrag voraus.	Der Zugang erfordert zusätzlich eine <b>wirtschaftliche Begründung</b> in Beilage 1 zur Sozialpartnervereinbarung. In der Beilage sind neben einer Begründung u.a. anzugeben, - ob andere Förderungen bewilligt wurden, - die Umsatzentwicklung vor KA und - eine Umsatzprognose für den beantragten Zeitraum der KA. <b>ACHTUNG:</b> Wird KA für mehr als 5 AN beantragt, muss ein Steuerberater/Bilanzbuchhalter/Wirtschaftsprüfer die Angaben bestätigen.
<b>I. Geltungsbereich</b>	
Lehrlinge können von KA erfasst sein.	KA für Lehrlinge ist nur mehr möglich, wenn die Ausbildung sichergestellt ist (siehe Abschnitt VI.9).
<b>IV. 1. Kurzarbeit - Arbeitszeit</b>	
Die Arbeitszeit des AN während KA muss zwischen 10 bis 90% der Arbeitszeit vor KA liegen.	<b>Einschränkung der Bandbreite auf 30 bis 80%; plant der AG eine Arbeitszeit unter 30%, muss er das in Beilage 2 zur Sozialpartnervereinbarung begründen. Die Unterschreitung muss genehmigt werden.</b>
Der AG muss dem AN die Änderung der festgelegten Arbeitszeit drei Tage im Vorhinein mitteilen.	Die Änderung ist <b>ehestmöglich, spätestens drei Tage</b> im Vorhinein mitzuteilen.
<b>IV.4. Kurzarbeit - Entgeltanspruch</b>	
In die Bemessungsgrundlage sind unwiderrufliche Überstundenentgelte einzubeziehen, nicht aber widerrufliche.	In die Bemessungsgrundlage sind <b>widerrufliche Überstundenentgelte</b> weiterhin nicht einzubeziehen, aber nur wenn sie tatsächlich widerrufen wurden. Wurden sie nicht widerrufen, zählen sie mit.
Der AN erhält während KA das Bruttoentgelt, das sich aus dem Bruttoentgelt vor KA herleitet bzw. das sich aus der Tabelle gemäß § 37b Abs 6 AMSG ergibt. Diese Bemessungsgrundlage und damit das Bruttoentgelt während KA sind fixiert (statisch).	<p><b>Entgeltodynamik</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn im KV nichts anderes festgelegt ist, ist die <b>Bemessungsgrundlage</b> (= Bruttoentgelt vor KA) für das Mindestbruttoentgelt während KA (§ 37b Abs 6 AMSG) in jenem Ausmaß <b>zu erhöhen</b>, um das die Mindestlöhne des jeweiligen KV (Mindestlohntarif, Satzung, etc) zu erhöhen sind. Diese Bemessungsgrundlage ist auch zu erhöhen um allfällige KV-Biennien, KV-Vorrückungen sowie KV-Erhöhungen aufgrund einer Umstufung.</li> <li>• Die Erhöhung erfolgt nur in jenem Ausmaß, wie der Lohn ohne KA zu erhöhen wäre.</li> <li>• Einmalzahlungen gebühren in voller Höhe, sofern nicht anders geregelt.</li> <li>• Obiges zum Entgeltanspruch während KA gilt für Lohnzahlungszeiträume ab 1.10.2020. Zu berücksichtigen sind Erhöhungen im Zeitraum vom 1.3.2020 bis 31.3.2021, soweit sie in der Bemessungsgrundlage nicht schon berücksichtigt worden sind.</li> </ul> <p><b>Beispiel:</b> Lohn vor KA 2.000 €; KV-Abschluss: keine Erhöhung der Ist-Löhne; Mindestlohn vor KA laut KV 1.900 €, nach KV-Abschluss 2.050 € Die Bemessungsgrundlage ist um 50 € zu erhöhen. Verdient der AN vor KA 2.100 €, keine Erhöhung.</p>
<b>Wechselnde Normalarbeitszeit während KA:</b> Keine Auswirkung auf Entgelt während KA (statisch)	<p><b>Wechselnde Normalarbeitszeit während KA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei Änderungen des vereinbarten Ausmaßes der Normalarbeitszeit aufgrund von Bildungs-, Pflege-, Alters-, Wiedereingliederungsteilzeit oder vereinbarter Elternteilzeit (§ 15i MSchG, § 8a VKG) während der KA ist die Bemessungsgrundlage neu zu berechnen.</li> <li>• Bei Änderungen des vereinbarten Ausmaßes der Normalarbeitszeit während KA oder innerhalb von 30 Tagen vor Beginn der KA ist die Bemessungsgrundlage neu zu berechnen, wenn</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ die Änderung(en) spätestens 31 Tage vor Beginn der KA vereinbart wurde(n) oder</li> <li>○ auf die Änderung(en) ein Rechtsanspruch besteht, der auf Gesetz oder auf kollektiver Rechtsgestaltung (KV, Satzung etc) beruht.</li> </ul>
<b>IV.5. Kurzarbeit - Aus-, Fort- und Weiterbildung</b>	
Eine Weiterbildung während KA war nicht vorgesehen und wurde in der Regel nicht gefördert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>AN sind verpflichtet, eine vom AG angebotene Aus- oder Weiterbildung zu absolvieren.</b> Der Betriebsrat hat das Recht, bei betrieblicher Berufsbildung und Schulung mitzuwirken (§ 94 ArbVG). Angeordnete Aus- und Weiterbildungszeiten gelten arbeitsrechtlich grundsätzlich als Arbeitszeit, beihilfenrechtlich als Ausfallstunden mit entsprechender Beihilfe seitens AMS. Sie zählen nicht für die Erreichung der Mindestarbeitszeit von 30%.</li> <li>• <b>Ausmaß:</b> Die Verpflichtung besteht im Ausmaß der ursprünglich vereinbarten Normalarbeitszeit.</li> <li>• <b>Lage:</b> Die Bildungsmaßnahme soll während der ursprünglich vereinbarten Lage der Normalarbeitszeit stattfinden. Ist dies nicht möglich, ist der AG berechtigt, entsprechend § 19c AZG die Lage der Aus- und Weiterbildung zu bestimmen.</li> <li>• <b>Entgelt:</b> Bildungszeiten bis zur Nettoersatzrate sind durch diese abgedeckt. Darüberhinausgehende Zeiten sind zusätzlich zu vergüten. Lernzeiten gelten soweit als Weiterbildungszeit, als diese ausdrücklich im Kursplan ausgewiesen sind.</li> <li>• <b>Durchrechnung Entgelt:</b> Flexible Arbeitszeitmodelle sind weiter anzuwenden. Wo solche nicht vereinbart wurden, kann Weiterbildungszeit über die KA-Periode durchgerechnet werden, wenn das vereinbart ist und der AN während der Ausbildung zur Gänze von sonstigen Arbeitsleistungen freigestellt wird.</li> <li>• In einzelnen Wochen darf die Weiterbildungszeit 100% der ursprünglich vereinbarten Normalarbeitszeit nicht überschreiten.</li> </ul> <p><b>Beispiel: 5 Monate KA</b>  Oktober, November jeweils 100% Ausbildung, 0% Arbeit; Dezember, Jänner, Februar jeweils 60% Arbeit. Im Schnitt 64% förderbare Ausfallstunden. Die monatliche Bezahlung erfolgt in der Höhe der Nettoersatzrate (80/85/90 %), weil die durchschnittliche Arbeitszeit 76% beträgt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Unterbrechungen/vorzeitige Beendigung:</b> Der AG hat das Recht, unter bestimmten Bedingungen eine Unterbrechung und/oder einen vorzeitigen Abbruch der Bildungsmaßnahme anzuordnen. Der AG trägt den Aufwand. Der AN hat das Recht, die Maßnahme nachzuholen.</li> <li>• Ein <b>Rückersatz der Ausbildungskosten</b> kann nicht vereinbart werden.</li> </ul>
<b>VI.3 Allgemeine Bestimmungen - Urlaubsentgelt und Kündigungsentschädigung</b>	
Die Ansprüche sind während KA fixiert (statisch)	Für die Bemessung des Urlaubsentgeltes (und gegebenenfalls der Urlaubersatzleistung) ist die ungekürzte tägliche bzw wöchentliche Arbeitszeit zu Grunde zu legen, wobei die <b>Regeln zur Entgeltdynamik sinngemäß anzuwenden ist</b> . Gleiches gilt für einen allfälligen Anspruch auf Kündigungsentschädigung.
<b>VI.7 Allgemeine Bestimmungen - Urlaub</b>	
Falls Alturlaube und Zeitguthaben bereits abgebaut wurden, sollen AN tunlichst 3 Wochen ihres laufenden Urlaubs konsumieren.	Falls Alturlaube und Zeitguthaben bereits abgebaut sind, ist in der KA-Periode tunlichst 1 Woche des laufenden Urlaubs zu konsumieren.
<b>VI.9 Allgemeine Bestimmungen - Lehrlinge</b>	
Für Lehrlinge in KA gilt grundsätzlich dasselbe wie für sonstige AN.	KA für Lehrlinge ist nur möglich, wenn die Ausbildung sichergestellt ist. Dabei sind mindestens 50% der Arbeitszeit, die im KA-Zeitraum ausgefallen ist, für Ausbildung und berufsrelevante Maßnahmen zu nützen. Beträgt die Arbeitszeit im KA-Zeitraum weniger als 80%, ist am Ende der KA im Durchführungsbericht darzulegen, welche Maßnahmen je Lehrling in welchem Ausmaß stattgefunden haben. <b>Achtung:</b> Bei Nichteinhaltung der Ausbildungsverpflichtung droht die Rückforderung der KA-Beihilfe.