Corona-Kurzarbeit Webinar für BetriebsrätInnen

Charly Dürtscher

Oktober 2020



Corona hat vieles verändert



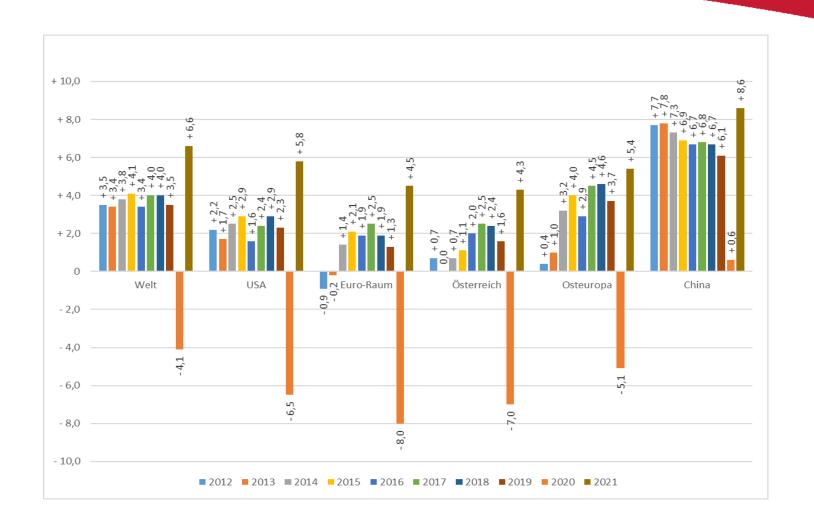
Wirtschaftswachstum größter Einbruch 2020

	‡	2020 \$	2021 \$	2022 \$	2023 ‡	2024
IHS: Institut für Höhere Studien (Juli 2020)		-7,3%	5,8%	2,3%	1,8%	1,6%
Bank Austria (Juli 2020)		-8%	7%	-	ā	-
EU-Kommission (Juli 2020)		-7,1%	5,6%	-	-	-
WIFO: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (Juni 2020)		-7%	4,3%	T-	-	-
OECD: Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Juni 2020)		-6,2%	4%	-	-	-
OeNB: Österreichische Nationalbank (Juni 2020)		-7,2%	4,9%	2,7%	-	-



Corona trifft alle

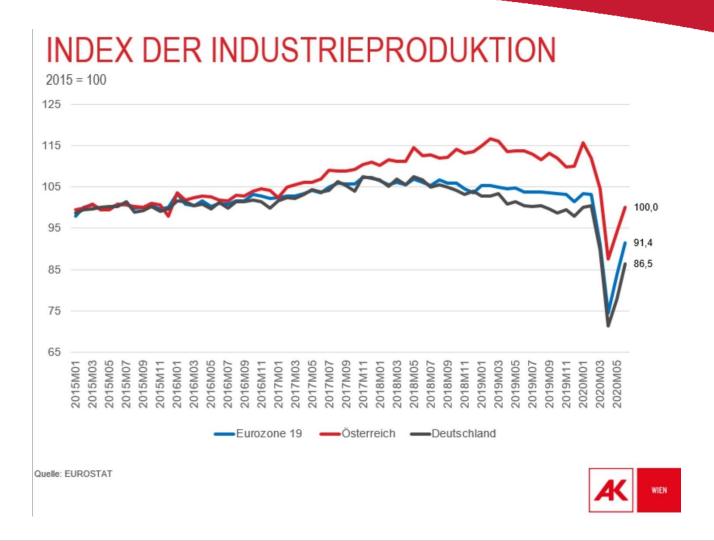
- Wirtschaftsentwicklung International
- Dramatische Rückgänge in nahezu allen Volkswirtschaften





Industrieproduktion steigt wieder

- Industrieproduktion hatte einen totalen Abfall
- Erholt sich wieder und besser als die anderen Staaten
- Österreich verliert keine Marktanteile
- Dennoch ein langer Weg zurück





WIRTSCHAFT



CORONAVIRUS-KRISE

Den krisengebeutelten Bereichen Tourismus, Gastronomie sowie Kunst und Kultur soll mit einer Umsatzsteuersenkung geholfen werden.

eite 18



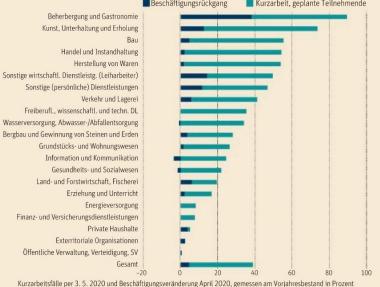
Kurzarbeit ist Thema für Angestellte

Fast nur Arbeiter verloren Jobs

Die Kurzarbeit rettet Angestellte, Arbeiter profitieren weniger. In neun von zehn Fällen verloren Arbeiter ihre Jobs. Politisch thematisiert hat das bisher niemand.

András Szigetvari

Wo Jobs verloren gingen und wo die Kurzarbeit floriert Beschäftigungsrückgang Kurzarbeit, geplante Teilnehmende



rzarbeitsfälle per 3. 5. 2020 und Beschäftigungsveränderung April 2020, gemessen am Vorjahresbestand in Prozent

Quelle: WIFO | DERSTANDARD



Corona-Kurzarbeit



Kurzarbeit

- Phase 1 von März bis Juni 2020
- Phase 2 von Juni bis Aug/Sep.2020 (Verlängerung bis 30.9.)
- Phase 3 von 1.10.2020 bis längstens 31.3.2021



Probleme in der Corona-Kurzarbeitsphase 1

- Gewerkschaften wurden von Kurzarbeitsanträgen überrollt
- Fehlerhafte Unterlagen
- Durchrechnungsmöglichkeit über 3 Monate
- Anordnung höherer Arbeitszeiten
- ANInnen wussten nicht was sie unterschrieben haben
- BRInnen stimmten Kurzarbeitsvereinbarung zu, obwohl Kurzarbeit noch gar nicht vorlag
- Brutto/Netto-Abrechnung aufgrund der Nettoersatzrate löste große Verunsicherung aus



Lösungen in der Corona-Kurzarbeitsphase 2

- Thema Brutto-/Nettoabrechnung wurde geklärt Mindestlohntabelle
- Verbot der Arbeit auf Abruf
- Klarstellung bei Bewilligungsverfahren zur Kündigungsmöglichkeit
- Trennung von Durchrechnung und Entgeltfindung
- Lehrlinge erhalten bei Lehrjahreswechsel oder erfolgreichem Abschluss höhere Lehrlingsentschädigung bzw. Gehalt
- ANInnen haben Recht auf Soz-P-Vereinbarung oder Dienstzettel
- Bürokratieabbau
- Flexible AZ-Modelle werden durch Kurzarbeit nicht beendet



Kurzarbeit ein Erfolgsmodell



Arbeitslosigkeit 2018 bis 2020

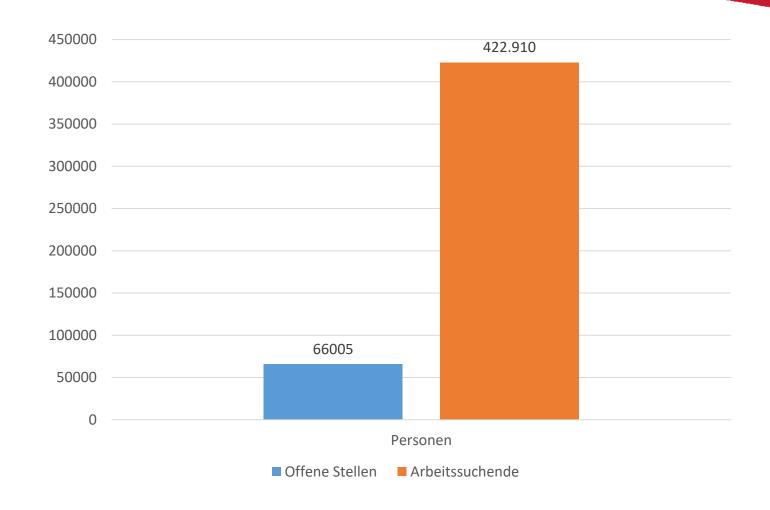
- Sprunghafter Anstieg seit Ausbruch der Corona-Krise im März 2020
- Höhepunkt im April 2020 mit 588.000 Arbeitslosen
- Seither moderater
 Rückgang aktuell 403.961
 Arbeitslose





Arbeitssuchende vs. offene Stellen

- 372.000 Arbeitslose (+1/3 mehr als im Vorjahr
- 51.000
 SchulungsteilnehmerInnen
- 389.000 Personen in Kurzarbeit

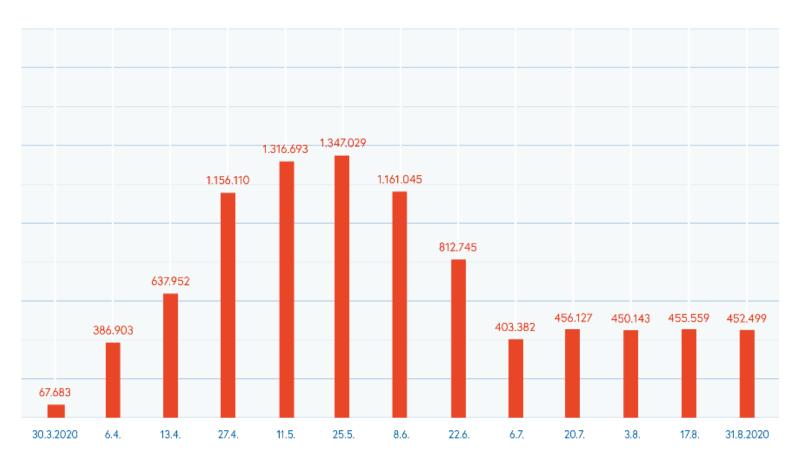




Kurzarbeit ein Erfolgsmodell

- Kurzarbeit als Faktor für Erhalt der Arbeitsplätze
- Geht seit Juni wieder zurück - derzeit 389.000 AnInnen in KUA
- Anfang Sept. Zahl der Arbeitslosen wieder höher als KUA
- Arbeitszeitquoten steigen tendenziell

Personen in laufenden Kurzarbeitsprojekten





Kurzarbeit das Erfolgsmodell

- Über 4,5 Mrd. Aufwand bisher, 12 Mrd. vorgesehen
- Wichtiges Krisenmodell für Betriebe
- Arbeitszeitquoten steigen
- 75 % von jedem Euro kommen als Steuer oder SV zurück

	KUA- abgered	hnete Personen und Au	sfallstunden pro Abrec	hnungsmonat		
Abrechnungsmonat	Anz abgerechnete Personen	Ausfallstunden	Normalarbeitszeit	%-Ausfall	durch Kurzarbeit gerettete Jobs (*)	
Mär.20	511.268	27.915.416	53.341.283	52%		
Apr.20	1.040.278	93.381.374	170.859.998	55%	568.551	
Mai.20	880.149	59.579.379	143.512.645	42%	365.394	
Jun.20	726.616	34.236.155	100.002.179	34%	248.760	
Jul.20	267.605	17.374.335	50.272.577	35%	92.485	
Datenstand: 04.09.	2020					
(*) Ausfallsstunden	durch (die Summe der Normala	rbeitsstunden dividiert du	rch die Personen)			

Quelle: AMS DWH



Erfolgsmodell Kurzarbeit geht in die zweite Verlängerung



Kurzarbeit Phase 3

Das kommt:

- Wir haben Mindestarbeitszeit von 40 % gefordert 30 % durchgesetzt – (kann bei besonderer Begründung unterschritten werden)
- Wir haben bei Weiterbildung statt Pflicht Bereitschaft gefordert und Rechtsanspruch auf Abschluss - durchgesetzt
- Wir haben dynamische Betrachtung gefordert durchgesetzt
- Wir haben Lehre (Ausbildung) vor Kurzarbeit gefordert durchgesetzt
- Weitere Themen in Verhandlung (Soli-Prämienmodell, Altersteilzeit, Kurzarbeit light)



Kurzarbeit Phase 3

- Bei über 80 % Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum handelt es sich nicht mehr um Kurzarbeit
- Wenn widerrufbare Üst-Pauschale nicht vor Beginn der KUA widerrufen wird, wird sie in das Monatsbrutto genau so wie die normale ÜP eingerechnet - Durchgesetzt
- Kein Durchwinken mehr Intensivere Kontrolle, klarere wirtschaftliche Begründung, Einbindung der SteuerberaterInnen
- Achtung: Anträge auf KUA 3 sind seit 2. Oktober möglich



Änderungen im Detail



Flexible AZ-Modelle

- Wenn ein solches Modell vorliegt (Durchrechnung, Gleitzeit, Schicht,...)
- können auch über 80/85/90% in einzelnen Monaten gearbeitet werden, ohne dass mehr zu zahlen ist.
- Die AN erhalten in diesem Fall "nur" eine Zeitgutschrift, sobald AZ über die 80/85/90% hinausgeht - nicht erst bei 100%!
- Alle Std sind dem AMS zu melden und reduzieren die Ausfallsstunden (= Förderung)
- Problem: "Fiktiver Dienstplan".



Mindest-AZ, ÜP und Urlaubsabbau

- Mindest-AZ NEU 30% (statt bisher 10%)
 - Unterschreitung nur mit Genehmigung der Sozialpartner
 - Dazu ist "Beilage 2" auszufüllen (kann auch während laufender KUA erfolgen)
 - Beim AMS sind die Anträge über das eAMS-Konto einzubringen
- Maximal-AZ 80% (statt bisher 90%)
- Widerrufliche ÜST-Pauschalen werden nun einbezogen, wenn sie tatsächlich bis zum Beginn der Kurzarbeit nicht widerrufen wurden.
- Alturlaub soll tunlichst abgebaut werden (keine Pflicht)
 - plus laufende Urlaube tunlichtst 1 Woche



Lehrlinge und KUA

- KUA für Lehrlinge kann nur in Anspruch genommen werden, wenn Ausbildung sichergestellt ist.
- Mind 50% der Ausfallszeit ist als Bildungsmaßnahme zu nutzen, wenn weniger als 80 % der Arbeitszeit erbracht wird
- Bildungsmaßnahmen werden über Lehre.fördern abgewickelt
- In SPV sind Maßnahmen "allgemein zu umschreiben"
 - Im AMS Antrag ist Kurzarbeit für Lehrlinge gesondert anzugeben
 - Achtung! Wenn keine Bildungsmaßnahmen durchgeführt werden, stellt dies einen Rückforderungsgrund für die Beihilfe dar.



Aus- und Weiterbildung (1)

- Aus- und Weiterbildung
 - Weiterbildungszeit ist grundsätzlich AZ!
 - Wird jedoch vom AMS wie Ausfallszeit behandelt (gefördert).
 - Bildungsbereitschaft bis 100% der ursprünglichen NAZ
 - Da es AZ ist, muss der AG aber ab 80/85/90% mehr zahlen
 - Durchrechnung (bis 100%) wurde hier anders als bei echter AZ zugelassen, auch wenn keine flexible AZ Modelle vorliegen, wenn
 - Vereinbarung vorliegt und
 - AN während der Weiterbildung komplett von der Arbeit freigestellt wird
 - Rückzahlungsvereinbarungen zu Ausbildungskosten sind unwirksam
 - Kosten trägt in der Regel zu 40% der Arbeitgeber und zu 60% das AMS



Aus- und Weiterbildung (2)

Lage der Weiterbildungszeit:

- Grundsätzlich während der ursprünglichen NAZ, aber
- nach 19c AZG (14 tägige Frist kann AG andere Zeit auch anordnen
- <u>beachte</u>: AG kann jedoch vorzeitig Weiterbildung unter Kriterien abbrechen siehe unten)

AG hat das Recht AN vorzeitig einseitig aus der Weiterbildung zurückzuholen

- Ankündigung spätestens 3 Tage vorher, wenn in der ursprünglichen NAZ (ident zur sonstigen AZ-Regelung während KUA)
- AN hat dann das Recht die Maßnahme binnen 18 Mo während der AZ nachzuholen (außer wenn "Freistellung nicht möglich" ist).



Entgeltdynamik (1)

- Erhöhungen bei KV-Abschlüssen wirken sich ab 1. Oktober 2020 aus. (im Ausmaß der KV-Erhöhung, wenn keine andere Regelung im KV getroffen wird)
 - Gesamte "Brutto-Vor-KUA" wird erhöht (egal was da drin ist).
 - Vorteil: "Brutto-Vor-KUA" enthält auch Zulagen steigen ebenfalls linear.
 - Nachteil: Wenn Zulagen stärker erhöht wurden als Lohn, dann wirkt sich das in KUA nicht voll aus.
 - KV kann eigenen % gesondert für KUA-Entgelt vorsehen.
 - Wird nichts im KV geregelt (zB bei Abschlüssen in Phase 1+2) gilt der % mit dem die Mindestgehälter steigen (Zulagen usw werden ignoriert!)
 - Ausnahme: Wenn der Lohn (nicht das Entgelt!) auch ohne KUA nicht gestiegen wäre (also zB bei Überzahlungen ohne Ist-Erhöhungen)



Entgeltdynamik (2)

Weiters wirken sich aus:

- KV-Vorrückungen, Biennien, Umstufung,... laut KV
- Änderungen des AZ-Ausmaßes, wenn Rechtsanspruch "davor begründet wurde" (zb ETZ, bereits vorher vereinbarte AZ-Änderungen, Weiterbildungsteilzeit,…)

Es wirken sich daher nicht aus:

- "Freiwillige"Änderungen des AZ-Ausmaßes (= erst jetzt vereinbart)
- KV-Erhöhungen bei entsprechenden Überzahlungen
- Freiwillige Gehaltserhöhungen ohne Umstufung im KV



Sonstiges

DAS ANDERE BLEIBT WIE BEI KUA 2!

- 80, 85, 90 % Nettoersatzrate
- Wenn über 80,85,90 % im Monat gearbeitet wird, tatsächliche Entlohnung
- 100 % Nettoersatzrate bei Lehrlingen
- (Änderungen bei AZ-Einteilung nur sprachlich, Kündigungsschutz unverändert, 1-Monat-Mindestbeschäftigungsdauer,...)
- Weiterhin Ausfolgepflicht von Sozialpartnervereinbarung oder Kurzarbeitsdienstzettel
- Zu Krisenteilzeit (Kurzarbeit light), Soli-Prämienmodell und Altersteilzeit wird es eine Arbeitsgruppe mit WKO geben



Behaltepflicht bzw. Behaltefrist

- Für die **Dauer der Kurzarbeit** muss der Beschäftigtenstand grundsätzlich (Achtung Ausnahmen!) aufrechterhalten bleiben. Das betrifft **alle Beschäftigten** im Betrieb, nicht nur jene, die sich **in Kurzarbeit befinden**
- Für die Dauer von einem Monat nach dem Ende der Kurzarbeit besteht eine Behaltepflicht in Bezug auf jene Arbeitnehmer/innen, die von der Kurzarbeit betroffen waren (Achtung Ausnahmen), soweit nicht schon in der Sozialpartnervereinbarung eine Ausnahme vereinbart wurde
- Arbeitgeberkündigungen dürfen erst nach Ablauf der Behaltefrist (1 Monat) ausgesprochen werden



Auffüllverpflichtung besteht bei:

- Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn aus personenbezogenen Gründen, wenn die Kündigung während der Kurzarbeit oder vor Ablauf der Behaltefrist ausgesprochen wird,
- unberechtigter Entlassung oder berechtigtem vorzeitigem Austritt,
- einvernehmlicher Auflösung ohne vorherige Beratung durch den Betriebsrat bzw. Gewerkschaft oder Arbeiterkammer in Betrieben ohne BR über die Folgen der Auflösung.



Kontrolle

- AG müssen wirtschaftliche Begründung gem. Beiblatt liefern (Beilage 1)
 - Fragen zur wirtschaftlichen Begründung und Maßnahmen, die gesetzt werden, damit Betrieb wieder flott bekommen werden kann
 - Fragen zu anderen Förderungen bereits im AMS Antrag
 - Umsatz seit 03/2019
 - Prognose des Umsatzes für Dauer der KUA
- Angabe des Umsatzes (aufgeschlüsselt nach Monaten) und ggf. einer zusätzlichen Kennziffer notwendig
- Wird Kurzarbeitsbeihilfe für mehr als 5 AN beantragt, ist eine Bestätigung des Steuerberaters (Wirtschaftsprüfer, Bilanzbuchhalter) beizulegen



Unsere Handlungsoptionen in Kurzarbeit Phase 3



Was können wir tun?

- Mitgestaltung bei der Arbeitszeit Ausmaß und Lage
- Verhandlungen über die Nettoersatzrate 80,85,90 % kein Dogma
- Überprüfung, ob die Entgeltdynamik im Betrieb gelebt wird
- Weiterbildungsbereitschaft Mitbestimmung wahrnehmen (Wer wird zur Bildung zugelassen Genderaspekte berücksichtigen)
- Mitgestaltungsmöglichkeiten nützen auch bei Lehrlingen
- Alternativen überlegen (Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Altersteilzeit etc.)
- Kontrolle der Durchführungsberichte



Wie geht es weiter?



Ausblick

- Wie entwickelt sich die Corona-Situation?
- Wie ist die Inanspruchnahme der KUA? Finanzierung und Rahmenbedingungen klären
- Wie geht es nach dem 31.3.2021 weiter? Kurzarbeit wird auch noch darüber hinaus nötig sein Nachfolgeregelung?
- AMS-Chef Kopf ist skeptisch betreffend Verlängerung
- Deutschland hat bereits Regelung für 24 Monate getroffen



Vielen Dank!

