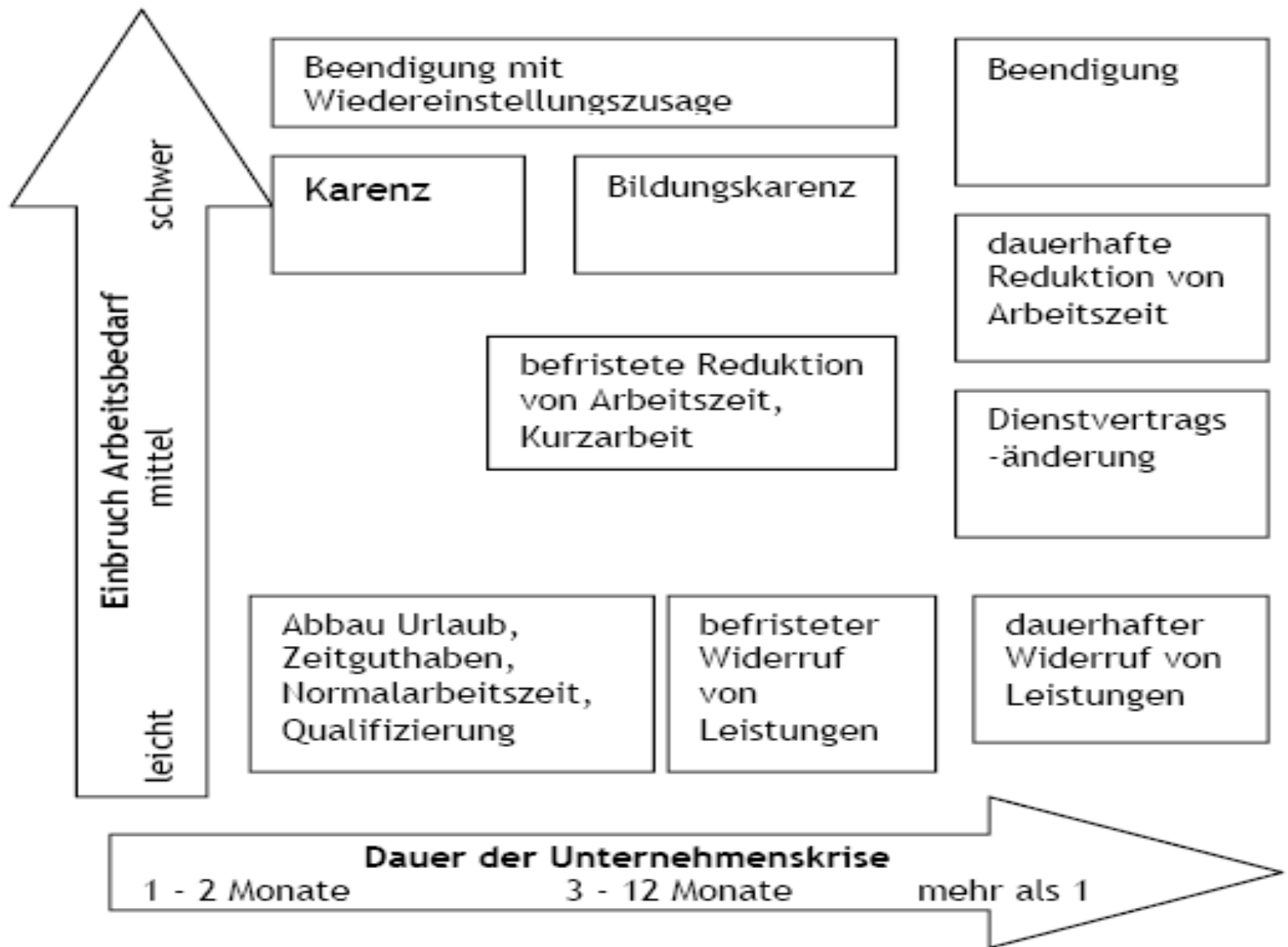


Angebote für Unternehmen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten

26. März 2009

Dr. Anton Költringer, AMS Salzburg





Kurzarbeit
und

Kurzarbeit mit Qualifizierung



Kurzarbeit

Allgemeines

- Kurzarbeit ist die vorübergehende Herabsetzung der Normalarbeitszeit wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten.
- Eine einseitige Anordnung oder eine Regelung durch Betriebsvereinbarung ist nur möglich, wenn der Kollektivvertrag eine Ermächtigung dazu enthält.
- Liegt diese Ermächtigung durch KV nicht vor, ist die Kurzarbeit mit jedem/r einzelnen Dienstnehmer/in zu vereinbaren!
- Für Lehrlinge, geringfügig Beschäftigte und Mitglieder des geschäftsführenden Organs ist Kurzarbeit nicht möglich.
- “Personalleaser”: Förderung der Kurzarbeit nur für Personal in Betrieben mit bereits vereinbarter Kurzarbeit



Kurzarbeit

Voraussetzungen

- Empfindliche wirtschaftliche Störung (Nachweis durch Auftrags- bzw. Umsatzzahlen)
- Kurzfristige Beschäftigungsschwankung, die nicht saisonal bedingt ist
- Glaubhaftmachung der Vollbeschäftigung nach Ablauf der Kurzarbeit
- Rechtzeitige Verständigung des AMS (spätestens 6 Wochen vor beabsichtigtem Beginn der Kurzarbeit) und Durchführung einer Beratung über Lösungsmöglichkeiten
- Abschluss einer Sozialpartnervereinbarung zwischen den zuständigen KV-Partnern (WK-Fachverband und Gewerkschaft)



- In der Sozialpartnervereinbarung (Kurzarbeitsvereinbarung) hat der Dienstgeber sicherzustellen bzw. ist festzulegen:
 - Sachlicher und personeller Geltungsbereich
 - Dauer der Kurzarbeit und Vereinbarung der Reduktion der Arbeitszeit (Anzahl der betroffenen DienstnehmerInnen und ausfallende Arbeitszeit)
 - Verpflichtende Erklärung, für die ausfallenden Arbeitsstunden eine Kurzarbeitsunterstützung oder Qualifizierungsunterstützung an die DienstnehmerInnen zu zahlen (gemeinsam mit der Lohnzahlung)



Kurzarbeit

Sozialpartnervereinbarung

- Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während der Kurzarbeit und allenfalls für einen darüber hinausgehenden Zeitraum (nach neuer Sozialpartnereinigung: 1 bis 4 Monate je nach Dauer der Kurzarbeit)
- Bei Kurzarbeit mit Qualifizierung sind Festlegungen über die nähere Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen zu treffen und das Ausbildungskonzept ist beizulegen.



Kurzarbeit

und Qualifizierung

- Überbetriebliche Verwertbarkeit der Qualifizierung
- Mindestens 16 Maßnahmenstunden
- Nicht: Tagungen/Kongresse; reine Anlernqualifikationen; reine Produktschulungen; Hobbykurse
- Ausbildung muss in der Kurzarbeitsphase (und während sonstiger Regelarbeitszeit) stattfinden
- DienstnehmerInnen erhalten für diese Schulungszeiten eine erhöhte Qualifizierungsunterstützung
- AMS kann 60% der Schulungskosten finanzieren



Kurzarbeit

Details

- Dauer:** jeweils für 6 Monate; bis maximal 18 (+2) Monate
- Arbeitsausfall:** 10% bis 90% der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit. Durchrechnungszeitraum über die gesamte Dauer der Kurzarbeit
- Höhe der Beihilfe:** nach Pauschalsätzen für tatsächliche Ausfallstunden; höhere Pauschalsätze bei Kurzarbeit mit Qualifizierung; die Pauschalsätze richten sich nach den jeweiligen Tagsätzen des Arbeitslosengeldes zusätzlich eines Aufschlages für SV und werden nur für die tatsächlich ausfallenden Arbeitsstunden an den Dienstgeber geleistet (daher nicht für Krankheit oder Urlaub).



Auszahlung:

Die Kurzarbeitsbeihilfe des AMS wird monatlich im Nachhinein auf Basis der von Dienstgeber und Betriebsrat (wenn kein Betriebsrat: Unterschrift der betroffenen DN und/oder Gewerkschaft) unterzeichneten Lohnaufstellungen/Verrechnungslisten ausbezahlt.

Nachweise:

Mit der Endabrechnung ist dem AMS ein Durchführungsbericht vorzulegen (Einhaltung des vereinbarten Arbeitszeitausfalls und des vereinbarten Beschäftigtenstands; Bericht über durchgeführte Qualifizierungsmaßnahmen)



- Die Kurzarbeitsunterstützung gilt als steuerpflichtiges Einkommen, sie ist daher Lohnsteuer-, DB- und DZ-pflichtig, jedoch kommunalsteuerfrei.
- Die Sozialversicherungsbeiträge sind während der Dauer des Bezugs der Kurzarbeitsunterstützung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit zu leisten.



- Sozialpartnerverhandlungen und Förderabwicklung erfolgen standortbezogen !

KV – Partner: bestimmen die Rahmenbedingungen der Kurzarbeit

AMS – Landesdirektorium: entscheidet über die Kurzarbeitsbeihilfe an den Betrieb (in Höhe der fixen Pauschalsätze)

AMS – Landesgeschäftsstelle: entscheidet über die Förderung der Qualifizierung während Kurzarbeit

Regionalbeirat der jeweiligen regionalen AMS – Geschäftsstelle: entscheidet über Anträge auf Herabsetzung des vereinbarten Beschäftigtenstandes



- Schritt 1:** Betrieb verständigt AMS (6 Wochen vor Einführung der Kurzarbeit; 4 Wochen vor Verlängerung)
- Schritt 2:** Beratungsgespräch über Lösungsmöglichkeiten:
AMS + DG + Betriebsrat + KV-Partner
Qualifizierungsberatung des AMS wird angeboten
Bewerbung der Kurzarbeit mit Qualifizierung
- Schritt 3:** Abschluss der Sozialpartnervereinbarung (eventuell inklusive Ausbildungskonzept bei KUA mit Qualifizierung)
- Schritt 4:** Abwicklung des Kurzarbeits-Begehrens in der AMS Landesgeschäftsstelle (Basis: Sozialpartnervereinbarung und Beschluss Landesdirektorium)



Regionale Geschäftsstellen:

- Information der Betriebe und Beratung (Protokoll !)
- Behandlung von Anträgen auf Herabsetzung des Beschäftigtenstands (während der Kurzarbeit und einer allfälligen Behaltefrist):
Entscheidung durch Regionalbeirat
- Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung der Beihilfe (Mitwirkung in
Absprache mit der LGS)

Landesgeschäftsstelle:

- Koordination
- Unterstützung der regionalen Geschäftsstellen
- Beihilfenabwicklung Kurzarbeit
- Beihilfenabwicklung Qualifizierungsförderung
- EDV-technische Abwicklung
- Abrechnung in Absprache mit RGS



Bildungskarenz **plus**



Bildungskarenz „plus“

Anspruchsvoraussetzungen Bildungskarenz:

§11 AVRAG i.V. §26 AIVG ab Beginn des 2. Arbeitsjahres

- gegen Entfall des Entgelts
- für die Dauer von mindestens drei Monaten bis zu einem Jahr
- innerhalb eines Zeitraums von insgesamt 4 Jahren
- Nachweis der Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme im Ausmaß von mindestens 20 (bzw. 16) Wochenstunden
- dem Dienstnehmer gebührt vom AMS Weiterbildungsgeld in Höhe des Arbeitslosengeldes (mindestens jedoch € 14,53 tgl.) mit Kranken- und Unfallversicherungsschutz + Pensionsanrechnung
- Antragstellung des Dienstnehmers beim AMS



Bildungskarenz „plus“

Finanzierung der Bildungsmaßnahmen (derzeit befristet mit 31.5.2009):

- Der Dienstgeber trägt die Ausbildungskosten und erhält vom Land Salzburg 50% refundiert, max. € 3.000,-- pro Person
- (Betriebsbezogene) Weiterbildung die auch im Unternehmen selbst stattfinden kann
- Teilnehmeranzahl derzeit auf $\frac{1}{2}$ der Belegschaft bzw. max. 30 Personen pro Unternehmen begrenzt
- Antragstellung des Dienstgebers unter Vorlage der Rechnung beim Sozialressort des Landes Salzburg



Altersteilzeit und Altersteilzeitgeld



Altersteilzeit

- Vereinbarung einer Arbeitszeitverringerung mit älteren Dienstnehmern unter Gewährung eines Lohnausgleiches
- Auch Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitszeit nicht unter 80 % der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Vollarbeitszeit beträgt, können in Altersteilzeit mit Lohnausgleich einbezogen werden.
- **Kontinuierliches Altersteilzeitmodell** – Durchlauf der verringerten Arbeitszeit über den gesamten vereinbarten ATZ Zeitraum
- **Geblocktes Altersteilzeitmodell** – Vollarbeitszeit während der Dauer der „Arbeitsphase“ und Zeitausgleichskonsum während der „Freizeitphase“.



Altersteilzeit /Altersteilzeitgeld

Voraussetzung für Altersteilzeitgeld:

- Dauer der ATZ-Vereinbarung längstens fünf Jahre vor Regelpension.
- Durch Übergangsregeln für Frauen ab Vollendung des 50.LJ und für Männer ab Vollendung des 55. LJ und jährliche Anhebung dieser Altersgrenze liegt das Zugangsalter derzeit für Frauen ab 53 Jahren, für Männer ab 58 Jahren.
- 780 Wochen (15 Jahre) arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigungszeit in den letzten 25 Jahren vor Geltendmachung des Anspruches auf ATZG. Ausdehnung des Zeitraumes von 25 Jahren („Rahmenfristerstreckung“) um Kinderbetreuungszeiten bis zum 15. Lebensjahr.



Altersteilzeit / Altersteilzeitgeld

Voraussetzung für Altersteilzeitgeld:

- Die gesetzliche oder kollektivvertragliche Normalarbeitszeit wird aufgrund einer **arbeitsvertraglichen Vereinbarung in einer Bandbreite von 40 % bis 60 % verringert.**
- Der Dienstgeber leistet die Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit (Beitragsgrundlagengarantie).
- Der Dienstnehmer hat Anspruch auf Berechnung der zustehenden Abfertigung alt auf Grundlage der Arbeitszeit vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit.



Altersteilzeit / Altersteilzeitgeld

- Der Dienstgeber leistet bis zur Höhe der Höchstbeitragsgrundlage (§ 45 ASVG) einen Lohnausgleich iHv 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden Entgelt und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt. Zulässigerweise (sinnvollerweise) kann / soll die ATZ-Vereinbarung vorsehen, dass der Lohnausgleich an die Bedingung des Altersteilzeitgeldbezuges geknüpft ist (OGH v. 16.11.2005, 8 ObS 20/05g).



Altersteilzeit / Altersteilzeitgeld

- Dem/der Dienstgeber/in werden die durch den Lohnausgleich (inkl. DG-Beiträge) entstehenden Aufwendungen für das Bruttoarbeitsentgelt bis zur Höchstbeitragsgrundlage zuzüglich der zusätzlich entrichteten DG- und DN Beiträge zur SV jedenfalls zur **Hälfte** ersetzt.
- 100 % des Altersteilzeitgeldes werden nur mehr bei Einstellung einer Ersatzarbeitskraft ersetzt, dh. wenn zusätzlich und nicht nur vorübergehend eine zuvor arbeitslose Person über der Geringfügigkeitsgrenze oder ein Lehrling beschäftigt wird.
- Im Zusammenhang mit der Vereinbarung von Altersteilzeit darf auch kein Arbeitsverhältnis beendet werden.



Altersteilzeit / Altersteilzeitgeld

Voraussetzung für Altersteilzeitgeld / Blockvariante:

Arbeitsphase	Freizeitphase	Anspruch auf Altersteilzeitgeld
Ersatzkraft	Ersatzkraft	100 %
Keine Ersatzkraft	Ersatzkraft	Für die Dauer der Arbeitsphase 50 % und für die Dauer der Freizeitphase 100 %. Sofern spätestens nach 3/5 der Altersteilzeit eine Ersatzarbeitskraft beschäftigt wird, besteht Anspruch auf Differenznachzahlung für die Arbeitsphase auf 100%.
Ersatzkraft	Keine Ersatzkraft	Kein Anspruch
Keine Ersatzkraft	Keine Ersatzkraft	Kein Anspruch



Altersteilzeit / Altersteilzeitgeld

- Wegfall des Altersteilzeitgeldes bei Anspruch auf eine Leistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung, Erhalt von Sonderruhegeld nach dem NSchG oder einem Ruhegenuss aus einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft (§ 27 Abs 3 AIVG).
- Dies ist unbeachtlich, wenn ein Leistungsanspruch aus dem Versicherungsfall des Alters („Hacklerregelung“) besteht, jedoch nicht bezogen wird **und** wenn das Ende der Laufzeit der ATZ Vereinbarung auf Grund des zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung bestehenden frühestmöglichen Pensionsstichtages festgelegt wurde (§82 Abs 5 AIVG).
- Der Bezug einer Witwen- oder Witwerpension schließt den Anspruch auf ATZ-Geld nicht aus.

