



CORONA-KURZARBEIT (COVID-19)



In den letzten Tagen haben die Sozialpartner intensiv die Rahmenbedingungen der Corona-Kurzarbeit verhandelt. Die Rechtslage konnte, insbesondere hinsichtlich der Übernahme sämtlicher Lohnnebenkosten, verbessert werden. Weiters soll es betreffend Lehrlinge eine Kurzarbeits-Sozialpartner-Vereinbarung geben, die heute im Nationalrat beschlossen wird. Nachstehend die wichtigsten Details zur neuen Corona-Kurzarbeit.

1. WAS IST DIE CORONA-KURZARBEIT?

Die Corona-Kurzarbeit ist eine neue, erleichterte Form der Kurzarbeit um Unternehmen, die sich aufgrund von externen Umständen in unvorhersehbaren und vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinden, zu unterstützen.

2. WAS SIND DIE ZIELE DER KURZARBEIT?

- betriebsbedingte Kündigungen vermeiden
- Sicherung der Arbeitsplätze und somit Sicherung von Beschäftigung in Österreich
- Betriebliches Knowhow und bewährte Fachkräfte sichern
- Liquidität der Unternehmen erhalten

3. WELCHE VORAUSSETZUNGEN MÜSSEN ERFÜLLT SEIN?

- vorübergehende wirtschaftliche Schwierigkeiten in Zusammenhang mit COVID-19 (Corona)
- Arbeitszeitausfall: mindestens 10 % und maximal 90 % der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten Normalarbeitszeit oder, bei Teilzeitbeschäftigten, der vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit. Innerhalb des Kurzarbeitszeitraumes dürfen aber 90 % Ausfallzeit nicht überschritten werden. Die Arbeitsausfallzeit bezieht sich auf die von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer.

- COVID-19-Sozialpartnervereinbarung über die näheren Bedingungen der Kurzarbeit, insbesondere: Geltungsbereich, Dauer, Aufrechterhaltung des Beschäftigungsstandes, Festlegung des Arbeitszeit-Ausfalls.

4. IST KURZARBEIT FÜR ALLE UNTERNEHMEN UND ARBEITNEHMER MÖGLICH?

Förderbar sind alle Arbeitgeber mit Ausnahme von

- Bund, Bundesländern, Gemeinden und Gemeindeverbänden
- sonstigen juristischen Personen öffentlichen Rechts
- politischen Parteien

Arbeitgeber, die das Gewerbe der Überlassung von Arbeitskräften ausüben, sind ebenfalls im Rahmen der COVID-19-KUA förderbar.

Die Beihilfe kann für alle Arbeitskräfte beantragt werden, die wegen der Kurzarbeit weniger arbeiten. Lehrlinge sind dann förderbar, wenn sie von der Sozialpartnervereinbarung umschlossen sind (vorbehaltlich der entsprechenden Novellierung des BAG). Mitglieder der geschäftsführenden Organe sind förderbar, wenn sie ASVG-versichert sind.

5. WAS SIND DIE SCHRITTE, WENN EIN UNTERNEHMEN KURZARBEIT PLANT?

Das genaue Verfahren und die notwendigen Schritte werden in folgendem Dokument ausführlich dargestellt: [Handlungsanleitung und Erläuterungen zur Handhabung der Corona-Kurzarbeit](#)

6. KANN DIE ARBEITSZEIT AUCH AUF 0 STUNDEN REDUZIERT WERDEN?

Im gesamten Durchrechnungszeitraum kann die Arbeitszeit um maximal 90 % reduziert werden. Dabei können aber auch längere Zeiträume mit einer Wochenarbeitszeit von 0 Stunden vereinbart werden. Die reduzierte Arbeitszeit muss nur im Durchschnitt erreicht werden. Beispiel: Kurzarbeitsdauer 6 Wochen; 5 Wochen 0 % Arbeitszeit, 1 Woche 60 %. Der Durchrechnungszeitraum darf nicht länger sein, als der bewilligte Kurzarbeitszeitraum.

7. MUSS DER ARBEITNEHMER SEINEN GESAMTEN URLAUB UND SEIN GESAMTES ZEITGUTHABEN VERBRAUCHEN?

Laut Kurzarbeitsrichtlinie sind Alturlaubsansprüche sowie Zeitguthaben tunlichst abzubauen. Da der Urlaubsverbrauch (bzw Verbrauch von Zeitguthaben) vom Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet werden kann, hat er lediglich ein ernstliches Bemühen und keinen bestimmten Erfolg nachzuweisen. Alturlaube und Zeitguthaben können auch während des Kurzarbeitszeitraumes abgebaut werden.

Bei einer Verlängerung der Kurzarbeit über drei Monate hinaus wird der Arbeitgeber ausdrücklich darauf hingewiesen, dass er sich ernstlich um den Abbau von drei Wochen des laufenden Urlaubsanspruchs bemühen muss.

Das Urlaubsentgelt bemisst sich am Entgelt vor Kurzarbeit und ist vom Arbeitgeber zu tragen.

8. WIE VIEL GELD BEKOMMT DER ARBEITNEHMER? WIE HOCH SIND DIE NETTOERSATZRATEN?

Die Kurarbeitsbeihilfe des AMS bemisst sich am Nettoentgelt des Arbeitnehmers vor Kurzarbeit und gewährleistet in etwa ein Mindestnettoentgelt gemäß folgender Staffelung:

- Bis zu EUR 1.700,00 Bruttoentgelt beträgt das Entgelt 90 % des bisherigen Nettoentgelts.
- Bis zu EUR 2.685,00 Bruttoentgelt beträgt das Entgelt 85 % des bisherigen Nettoentgelts.
- Bis zu EUR 5.370,00 Bruttoentgelt beträgt das Entgelt 80 % des bisherigen Nettoentgelts.

Lehrlinge erhalten weiterhin 100 % ihrer bisherigen Lehrlingsentschädigung (Lehrlingsentgelt).

Es ist das Entgelt inkl Zulagen und Zuschläge, aber ohne Überstundenentgelte heranzuziehen. Für Einkommensteile über EUR 5.370,00 gebührt keine Beihilfe.

9. MUSS DER ARBEITGEBER WEITERHIN DIE SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE BEZAHLEN?

Während der Kurzarbeit hat der Arbeitgeber zusätzlich die Beiträge zur Sozialversicherung bezogen auf die Beitragsgrundlage vor Einführung der Kurzarbeit zu übernehmen. Es ist das Entgelt (§ 49 ASVG) des letzten vollentlohten Monats bzw der letzten vollentlohten vier Wochen vor Einführung der Kurzarbeit heranzuziehen. Liegt kein regelmäßiges Entgelt vor, ist der Durchschnitt der letzten drei Monate bzw der letzten 13 Wochen heranzuziehen.

Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber gemäß den festgelegten Pauschalsätzen die Kosten für die Ausfallstunden. In den Pauschalsätzen sind die anteiligen Sonderzahlungen im Ausmaß eines Sechstels, die anteiligen Beiträge zur Sozialversicherung (bezogen auf das Entgelt vor Einführung der Kurzarbeit) und die sonstigen lohnbezogenen Dienstgeberabgaben enthalten.

10. WIE HOCH SIND DIE VERRECHENBAREN AUSFALLSTUNDEN?

Die Kurzarbeitshilfe für die Kurzarbeitsunterstützung wird nur für Arbeitnehmer, die wegen Kurzarbeit einen Arbeitsausfall erleiden, der mit einem Verdienstaufschlag verbunden ist, gewährt.

Die Ermittlung der verrechenbaren Ausfallstunden bezieht sich auf die jeweils geltende gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegte oder, bei Teilzeitbeschäftigten, auf die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit. Alturlaube und Zeitguthaben können während des Kurzarbeitszeitraumes abgebaut werden, diese Zeiten stellen aber keine verrechenbaren Ausfallstunden dar.

Als Nachweis für die Anzahl der verrechenbaren Ausfallstunden besteht für Arbeitgeber die Verpflichtung, Arbeitszeitaufzeichnungen (Arbeitsbeginn, -ende, -unterbrechungen) für alle von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer zu führen und auf Verlangen dem AMS vorzulegen.

Im Fall geleisteter Überstunden sind diese von den im jeweiligen Abrechnungsmonat angefallenen Ausfallstunden in Abzug zu bringen. Dh die maximal verrechenbaren Ausfallstunden ergeben sich aus der Summe der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeitstunden pro Abrechnungsmonat abzüglich der im Abrechnungsmonat geleisteten bezahlten Arbeitsstunden (inkl Überstunden und bezahlter Nichtleistungsstunden aufgrund von Krankheit, Urlaub etc).

Weitere Ausnahmen gibt es für Zeiten, in denen ua Anspruch auf Entgeltfortzahlung, Anspruch auf eine Ersatzleistung (zB Krankengeld) oder eine Unterstützungsleistung nach § 32 Epidemiegesetz besteht.

Ausfalltage, die von Urlaubstagen umschlossen sind, werden nicht anerkannt. Generell können Kombinationen von Urlaubs- und Ausfalltagen, die offensichtlich in Missbrauchsabsicht vereinbart werden, nicht anerkannt werden. Die Missbrauchsabsicht ist nach Maßstab eines redlichen Unternehmers zu beurteilen.

11. WIE SCHNELL KANN DAS KURZARBEITSMODELL VEREINBART WERDEN?

Die Sozialpartner haben zugesagt, ab Abschluss der Gespräche auf betrieblicher Ebene, eine Sozialpartnervereinbarung innerhalb von 48 Stunden zu ermöglichen. Sofern es die Sozialpartnervereinbarung vorsieht, kann die COVID-19-Kurzarbeit rückwirkend mit 01.03.2020 beginnen.

12. WIE LANGE IST DIE FÖRDERDAUER?

Die Dauer der Beihilfengewährung ist zunächst mit höchstens drei Monaten begrenzt und kann bei Bedarf um weitere drei Monate verlängert werden.

13. KANN DER ARBEITGEBER MITARBEITER WÄHREND DER KURZARBEIT KÜNDIGEN? WIE LANGE MUSS DER ARBEITGEBER MITARBEITER NACH DER KURZARBEIT BEHALTEN?

Der Arbeitgeber ist laut Sozialpartnereinigung verpflichtet, während der Kurzarbeit und bis zu einem Monat nach Ende der Kurzarbeit den Beschäftigtenstand aufrechtzuerhalten. Bei besonderen Verhältnissen ist über den Entfall der Behaltefrist zu verhandeln.

14. WIE UND WANN ERFOLGT DIE ABRECHNUNG?

Für die in die Kurzarbeit eingezogenen Arbeitnehmer ist für jeden Kalendermonat bis zum 28. des Folgemonats eine Abrechnungsliste vorzulegen. Die Abrechnungsliste hat pro Arbeitnehmer die Summe der geleisteten bezahlten Arbeitsstunden, den diesbezüglichen Arbeitsverdienst einschließlich der anteilmäßigen Sonderzahlungen im Ausmaß von 1/6, die Summe der Arbeitszeitausfallstunden für die Kurzarbeitsunterstützung, den maßgeblichen Pauschalsatz sowie die vom Unternehmen an die Arbeitnehmer ausbezahlte Kurzarbeitsunterstützung zu enthalten.

Die Auszahlung der Kurzarbeitsbeihilfe erfolgt im Nachhinein pro Kalendermonat nach Vorlage und Prüfung der Teilabrechnung bzw der Endabrechnung.

15. WEITERE INFORMATIONEN UND FORMULARE

Die wichtigsten Informationen und Formulare sind auf folgenden Seiten zu finden:

https://www.wko.at/service/fag-coronavirus-infos.html#heading_corona_kurzarbeit

<https://www.wko.at/service/vorteile-corona-kurzarbeit-unternehmen.html>

<https://www.wko.at/service/handlungsanleitung-corona-sozialpartnervereinbarung.pdf>

<https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit/downloads-kurzarbeit#oberoesterreich>



CORONA-BERATUNG zu steuerlichen, wirtschaftlichen und arbeitsrechtlichen Themenstellungen

Mag. Michael Nösslböck

+43 664 3913720

mnoesslboeck@eccontis.at

Mag. Elisabeth Kürmayr

+43 664 88518780

ekuermayr@eccontis.at

Mag. Welf Kleinhanns

+43 676 4343152

wkleinhanns@eccontis.at

Mag. Thomas Zimprich

+43 664 1230663

tzimprich@eccontis.at

Renate Aigner

+43 664 88518782

rainer@eccontis.at

Wenn wir unser „eccontis informiert“ noch an eine andere e-mail-Adresse senden sollen, klicken Sie bitte [bestellen](#).

Sollten Sie kein „eccontis informiert“ mehr erhalten wollen, klicken Sie bitte [abmelden](#).

Diese Information wird dem Nutzer freigiebig zur eigenen Information zur Verfügung gestellt. Aufgrund der gebotenen Knappheit kann diese Information eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. eccontis übernimmt bei Verwendung der hier angeführten Informationen keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer. eccontis übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts. Quelle: Kraft & Kronberger Fachpublikationen GmbH, Seepark 4, 7222 Rohrbach bei Mattersburg (Vorlagenportal für Arbeitsrecht und Personalverrechnung, 16.03.2020)

Medieninhaber und Herausgeber: **eccontis** treuhand gmbh wirtschaftsprüfungs- und steuerberatungsgesellschaft, 4048 Linz-Puchenu, Karl-Leitl-Straße 1