

Stand 19.03.2020; 15.00 Uhr

## **Kurzinformation zur COVID-19-Kurzarbeit**

COVID-19-Kurzarbeit ist eine der aktuellen Situation angepasste Form der Kurzarbeit, die es Ihnen ermöglicht, betriebsbedingten Kündigungen entgegenzuwirken. Sie können damit Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen halten und betriebliches Know-how sichern. Der nachfolgende Überblick zu den Regelungen der COVID-19-Kurzarbeit basiert auf den uns bis 18.03.2020 zur Verfügung gestandenen Informationen der dafür zuständigen Ministerien und Körperschaften.

### **COVID-19-Kurzarbeit**

Kurzarbeit ist die vorübergehende Herabsetzung der Normalarbeitszeit und des Arbeitsentgelts wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten. Es kann eine Kürzung der Arbeitszeit von 10% bis 90% beantragt werden. Im Rahmen der vereinbarten Dauer der Kurzarbeit (Durchrechnungszeitraum) kann diese sogar phasenweise auf 0% gesenkt werden. Grundsätzlich ist die COVID-19-Kurzarbeitszeit nach aktuellem Stand für längstens 3 Monate mit einer Verlängerungsmöglichkeit um weitere drei Monate vorgesehen.

Kurzarbeit hat den Zweck, die Arbeitskosten temporär zu verringern und gleichzeitig die Beschäftigten zu halten. Der Antrag kann rückwirkend ab 01. März 2020 genehmigt werden.

Vor Beginn der Kurzarbeit sind offene Urlaubstage aus abgelaufenen Urlaubsjahren (Alturlaube) und Zeitguthaben zur Gänze zu konsumieren. Bei Verlängerung der Kurzarbeitszeitvereinbarung über 3 Monate hinaus müssen Arbeitnehmer weitere 3 Wochen des laufenden aktuellen Urlaubs konsumieren. Das Entgelt für die Urlaube bemisst sich nach dem Entgelt vor Abschluss der Kurzarbeitszeitvereinbarung und ist vom Arbeitgeber zu tragen.

Der Beschäftigtenstand muss während der Kurzarbeit und mindestens 1 Monat darüber hinaus aufrechterhalten werden.

### **Welche Schritte sind erforderlich, wenn Kurzarbeit geplant ist?**

1. Umgehende **Verständigung des AMS** über bestehende Beschäftigungsschwierigkeiten. Dies erfolgt derzeit telefonisch, via eAMS-Konto oder per Email.
2. Falls vorhanden: **Kontaktaufnahme mit dem Betriebsrat**.
3. Folgende Dokumente sind vom Arbeitgeber auszufüllen bzw. die dazugehörigen Vereinbarungen abzuschließen:
  - a) Vom Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. bei Fehlen eines Betriebsrates von sämtlichen betroffenen Arbeitnehmern unterzeichnete **Sozialpartnervereinbarung** noch ohne Unterschrift der Sozialpartner. In der Anlage finden Sie die jeweiligen Muster sowie eine Handlungsanleitung dazu.
  - b) **AMS-Antragsformular (Corona)**: Der Antrag auf COVID-19-Kurzarbeit (Corona-Kurzarbeit) kann bereits seit 16.03.2020 bei der örtlichen Regionalstelle des AMS eingebracht werden. Das neue aktualisierte Formular ist voraussichtlich mit 19.03.2020 verfügbar.
  - c) **Begründung über wirtschaftliche Schwierigkeiten**: Hier reicht eine kurze Begründung mit dem Verweis auf Corona und daraus resultierende Folgemaßnahmen.
4. **Übermittlung der Dokumente** durch den Arbeitgeber an das AMS via eAMS-Konto oder per E-Mail.
5. **Rückmeldung des AMS** an das Unternehmen über die Genehmigung, Nachbesserungsbedarf oder Ablehnung.

### **Eckpunkte der COVID-19-Kurzarbeit**

#### *Nettoentgeltgarantie*

Die Kurzarbeitshilfe des AMS bemisst sich am Nettoentgelt des Arbeitnehmers vor Kurzarbeit und garantiert ein Mindesteinkommen wie folgt:

- a) Bis zu € 1.700,00 Bruttoentgelt beträgt das Entgelt 90% des bisherigen Nettoentgelts.
- b) Bis zu € 2.685,00 Bruttoentgelt beträgt das Entgelt 85% des bisherigen Nettoentgelts.
- c) Ab € 2.686,00 Bruttoentgelt beträgt das Entgelt 80% des bisherigen Nettoentgelts.

Für Einkommen bis zur Höchstbeitragsgrundlage ersetzt das AMS dem Arbeitgeber die Mehrkosten, die sich im Vergleich zum Entgelt für die tatsächliche Arbeitszeit gemäß Kurzarbeitszeitvereinbarung ergeben, nicht jedoch für den Einkommensteil darüber.

*Beispiel:*

Ein Arbeitnehmer erhält ein Bruttoentgelt vor Kurzarbeit von € 2.000,00 (netto € 1.500,00). Die Arbeitszeit wird um 50% verringert.

Der Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber während der Kurzarbeit netto € 1.275,00 (das sind 85% Nettoentgeltgarantie), brutto ca. € 1.585,00.

Diese € 1.585,00 sind um € 585,00 mehr als es der 50%-Arbeitszeit entspricht (50% von brutto € 2.000,00 sind € 1.000,00). Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber diese € 585,00 an Mehrkosten.

*Sozialversicherungsbeiträge*

Die Sozialversicherungsbeiträge des Dienstgebers bemessen sich am Entgelt vor der Kurzarbeit. Im neuen Kurzarbeitsmodell werden auch diese erhöhten Beträge ab dem ersten Monat vom AMS übernommen.

*Lohnsteuer*

Das Bruttoentgelt gemäß Kurzarbeitszeitvereinbarung ist lohnsteuerpflichtig. Über die Kurzarbeitsbeihilfe wird jener Lohnsteuerbestandteil rückvergütet, der sich auf das Entgelt bezieht, das über die geleistete Arbeitszeit hinausgeht.

### *Lohnnebenkosten*

Diesbezüglich bleibt die konkrete Formulierung in der neuen Richtlinie des AMS zur Kurzarbeitsbeihilfe abzuwarten. Laut Medienberichten sollten die Lohnnebenkosten (Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds, Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag und Kommunalsteuer) bezogen auf den erhöhten Entgeltsbestandteil bereits ab dem ersten Monat vom AMS übernommen werden.

### *Überstunden*

Überstunden (Mehrstunden) während der Kurzarbeit sind möglich. In der Sozialpartnervereinbarung müssen die Betriebsbereiche, in denen Überstunden erlaubt sein sollen, explizit angeführt werden.

### *Urlaub und Krankenstand*

Bei Urlaub und Krankenständen während der Kurzarbeit gebührt dem Arbeitnehmer wie bisher das volle Entgelt wie vor Kurzarbeit. Es gilt das Ausfallsprinzip.

### *Sonderzahlungen*

Die Sonderzahlungen sind stets auf Basis des Entgelts vor Kurzarbeit zu bezahlen. In den Pauschalsätzen des AMS sind auch diese Überzahlungen im Vergleich zum Entgeltsanspruch bezogen auf die geleistete Arbeitszeit gemäß Kurzarbeitszeitvereinbarung anteilig enthalten.

### *Abfertigung alt und neu*

Keine Auswirkungen der Kurzarbeit ergeben sich bei Abfertigung alt und neu. Hier ist jeweils von der Arbeitszeit bzw. dem Entgelt vor Einführung der Kurzarbeit auszugehen. Das heißt: Für die Beiträge für Mitarbeiter an die Betriebliche Vorsorgekasse gibt es für jene Entgeltbemessungsgrundlage keine Rückerstattung, die das Entgelt für die Arbeitszeit gemäß Kurzarbeitszeitvereinbarung übersteigen.

### *Normalarbeitszeit*

Die Normalarbeitszeit muss im gesamten Kurzarbeitszeitraum mindestens 10% betragen. Sie kann zeitweise auch Null sein.

#### *Beispiel:*

Kurzarbeitsdauer 6 Wochen; 5 Wochen 0%, 1 Woche 60%.

Weiters ist die Lage der Normalarbeitszeit zu vereinbaren. Näheres dazu finden Sie im Muster der Sozialpartnervereinbarung.

### *Abrechnung der Kurzarbeitsbeihilfe*

Für die in die Kurzarbeit einbezogenen Arbeitnehmer ist für jeden Kalendermonat bis zum 28. des Folgemonats dem AMS eine Abrechnungsliste vorzulegen. Die Auszahlung der Kurzarbeitsbeihilfe durch das AMS an den Arbeitgeber erfolgt im Nachhinein pro Kalendermonat nach Vorlage und Prüfung der Teilabrechnung.