



## Sondernewsletter COVID-19: Finale Details zur Corona Kurzarbeit

In unserem Newsletter vom 17. März 2020 haben wir bereits zur Corona Kurzarbeit informiert. Diese soll vor allem zur Bewältigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten im Zusammenhang mit COVID-19 beitragen. Die seit mehreren Tagen erwartete Bundesrichtlinie zur Kurzarbeitsbeihilfe (KUA-COVID-19) liegt nun vor und beinhaltet im Wesentlichen folgendes:

Für die Dauer des Kurzarbeitszeitraums erfolgt eine Reduzierung der wöchentlichen Normalarbeitszeit im Ausmaß von mindestens 10 % und maximal 90 %. Das bedeutet aber nicht, dass Tag für Tag bzw. Woche für Woche 10 % bzw. 90 % zu arbeiten ist. In bestimmten Wochen kann die Arbeitszeit vielmehr 0 Stunden und in anderen Wochen dafür mehr als die vereinbarte Wochenstundenarbeitszeit betragen. Somit ist lediglich im Durchschnitt die reduzierte Arbeitszeit einzuhalten.

### Wer kann in Kurzarbeit gehen und wie lange

Der förderbare Personenkreis umfasst alle ArbeitnehmerInnen, Mitglieder des geschäftsführenden Organs (sofern ASVG-versichert), Lehrlinge (sofern von der Sozialpartnervereinbarung umschlossen).

Der Kurzarbeitszeitraum beträgt maximal drei Monate, eine Verlängerung um weitere drei Monate ist möglich. Anträge können für einen Zeitraum rückwirkend ab 1. März 2020 gestellt werden.

### Wieviel bekommt der/die ArbeitnehmerIn, welche Kosten fallen für den Arbeitgeber an

Der Arbeitgeber hat die Kosten der Arbeitsleistung der kurzarbeitenden Personen zu übernehmen. Die Kurzarbeitsbeihilfe gewährleistet in etwa ein Mindestnettoentgelt gemäß nachfolgender Staffelung:

- bei einem Bruttoentgelt vor Kurzarbeit bis zu € 1.700,00 in der Höhe von 90 % des bisherigen Nettoentgeltes;
- bei einem Bruttoentgelt bis zu € 2.685,00 in der Höhe von 85 % des bisherigen Nettoentgeltes;
- bei einem Bruttoentgelt bis zu € 5.370,00 in der Höhe von 80 % des bisherigen Nettoentgeltes;
- bei Lehrlingen in Höhe von 100 % der bisherigen Nettoentgeltes.

Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber gemäß den festgelegten Pauschalsätzen die Kosten für die Ausfallstunden (im Sinne einer Nichtleistungszeit). In den Pauschalsätzen sind die anteiligen Sonderzahlungen im Ausmaß eines Sechstels, die anteiligen Beiträge zur Sozialversicherung (bezogen auf aus Entgelt vor Einführung der Kurzarbeit) und die sonstigen lohnbezogenen Dienstgeberabgaben enthalten. Für Einkommensanteile über € 5.370,00 gebührt keine Beihilfe. Der Arbeitgeber zahlt daher somit mit Beginn der Kurzarbeit ausschließlich das Entgelt für die tatsächlich erbrachte Arbeitszeit („You pay what you get“). Die Kosten der Kurzarbeit betragen somit nur (zumindest) 10 % des vorherigen Bruttoentgeltes samt anteiliger Sozialversicherungsbeiträge.

Gemäß Richtlinie 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. Kommt es etwa in Verhandlungen mit dem Betriebsrat zu keiner Einigung über den Abbau von Alturlaubs (bzw von Zeitguthaben), schadet dies dem/der ArbeitgeberIn nicht. Alturlaube und Zeitguthaben können auch während des Kurzarbeitszeitraumes abgebaut werden, siehe jedoch hierzu Einschränkungen der Ersatzleistung weiter unten.

Ein Arbeitnehmer erhält ein Bruttoentgelt vor Kurzarbeit von € 2.000,00 (netto rd € 1.500,00). Die Arbeitszeit wird um 90 % verringert.

Der Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber während der Kurzarbeit netto € 1.250,00 (das sind rd 85 % Nettoentgeltgarantie), trotz Arbeitszeit von 10 %. Die Gesamtkosten des Arbeitgebers für dieses Nettogehalt sind rd € 2.200,00, vor Kurzarbeit waren dies rd € 2.600,00. Entsprechend dem Grundsatzgedanken der Corona Kurzarbeit, dass der Arbeitgeber ausschließlich das Entgelt zahlen soll, für welches er eine Arbeitsleistung erhält, sollte sich der für den Arbeitgeber zu tragende Teil auf rd € 260,00 belaufen (10 % von € 2.600,00) und die Ersatzleistung damit rd € 1.940,00 betragen.

Tatsächlich beläuft sich die Ersatzleistung des AMS gemäß Pauschalsatztablelle aber auf rd € 2.300,00 und bekommt der Arbeitgeber vorerst um rd € 360,00 mehr vergütet als ihm Kosten entstehen. Diese „Überzahlung“ ist bereits die anteilige Ersatzleistung für die idR im Mai bzw Juni zu leistende Sonderzahlung und bringt dem Arbeitgeber vorerst einen Cash-Vorteil.

#### **Für welche Zeiträume bzw in welchen Fällen bekomme ich keine Ersatzleistung**

Für Zeiten, in denen der/die ArbeitnehmerIn trotz Unterbleibens der Arbeitsleistung Anspruch auf Entgeltfortzahlung (zB Urlaub, Konsumation von Zeitguthaben, Krankheit, Arbeitsunfall oÄ) oder Anspruch auf eine Ersatzleistung (zB Krankengeld, Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigung oÄ) hat, kann mangels kurzarbeitsbedingten Arbeits- und Verdienstaustausfalls keine Beihilfe gewährt werden. Unterstützungsleistungen nach § 32 Epidemiegesetz (Verdienstentgang) schließen die Kurzarbeitsunterstützung ebenfalls aus.

#### **Was ist zu tun**

Im ersten Schritt müssen Sie eine Kurzarbeitsvereinbarung abschließen (in Betrieben mit Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung, sonst eine Vereinbarung mit jedem einzelnen Arbeitnehmer), in der Dauer, Verkürzung der Arbeitszeit, Abbau von Zeitguthaben bzw Urlauben, die Kurzarbeitsunterstützung und die Behaltefrist festgelegt werden. Anschließend muss ein Antrag an das AMS gestellt werden, das innerhalb von 48 Stunden zustimmen, ablehnen oder eine Beratung verlangen muss.

Der Beschäftigtenstand muss während der Kurzarbeit und ein Monat darüber hinaus aufrecht erhalten werden. Diese Behaltefrist kann jedoch aus besonderen Umständen verkürzt oder nachgesehen werden.

Das neue Kurzarbeitsmodell wird rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft treten.

Weiterführende Links zum Thema wie insbesondere Pauschalsatztablelle und Formulare:

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

Stay safe, stay sane!

Stefan Walter / Lukas Zeinler / Andreas Auer /  
Kristina Weis / Michael Heck



RSM Austria Steuerberatung GmbH, RSM Austria Wirtschaftsprüfung GmbH, RSM Austria Transaction Services Wirtschaftsprüfung GmbH, RSM Austria Consulting GmbH, RSM Austria Immobilien GmbH and RSM Austria Business Process Improvement Steuerberatung GmbH are members of the RSM network and trade as RSM. RSM is the trading name used by the members of the RSM network.

Each member of the RSM network is an independent accounting and consulting firm, each of which practices in its own right. The RSM network is not itself a separate legal entity of any description in any jurisdiction. The RSM network is administered by RSM International Limited, a company registered in England and Wales (company number 4040598) whose registered office is at 50 Canon Street, London, EC4N 6JJ..

The brand and trademark RSM and other intellectual property rights used by members of the network are owned by RSM International Association, an association governed by article 60 et seq of the Civil Code of Switzerland whose seat is in Zug.

This email is only intended for the person(s) to whom it is addressed and may contain confidential information. Unless stated to the contrary, any opinions or comments are personal to the writer and do not represent the official view of the company. If you have received this email in error, please notify the company immediately by reply email and then delete this message irretrievably from your system. Please do not copy this email or use it for any purposes or disclose its contents to any other person.

Any person communicating with the company by email will be deemed to have accepted the risks associated with sending information by email being interception, amendment and loss as well as the consequences of incomplete or late delivery.