

ALLE WESENTLICHEN AUSSAGEN aus der am 19.3.2020 veröffentlichten Bundesrichtlinie „Kurzarbeitshilfe“ (KUA-COVID-19) wie folgt zusammengefasst:

Für welche Mitarbeiter kann das Modell in Anspruch genommen werden?

1. **ALLE Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**
 - dies inkludiert auch **Grenzgänger (zB Ungarn, Slowaken etc)**, die Ihren Lebensmittelpunkt nicht in Österreich haben, aber als Arbeitnehmer ein ordentliches Dienstverhältnis bei einem österreichischen Arbeitgeber aufweisen
2. **Mitglieder der Geschäftsführung** (handelsrechtlich/gewerberechtlich), **wenn sie nach ASVG pflichtversichert sind**
 - daher idR alle GFs mit einer maximalen Beteiligung von 25% an ihrer GmbH
3. **Lehrlinge**

Müssen vor Inanspruchnahme der Kurzarbeit Alturlaubsansprüche (Vorjahr) und Zeitguthaben abgebaut werden?

NEIN, der Unternehmer muss sich „lediglich“ ernstlich bemühen, hat aber keinen bestimmten Erfolg nachzuweisen

→ **dh de facto kann trotz Alturlaub und Zeitguthaben SOFORT die Kurzarbeit in Anspruch genommen werden**

Müssen vor Inanspruchnahme der Kurzarbeit Alturlaubsansprüche (Vorjahr) und Zeitguthaben abgebaut werden?

NEIN, der Unternehmer muss sich „lediglich“ ernstlich bemühen, hat aber keinen bestimmten Erfolg nachzuweisen

Um wie viel darf die Arbeitszeit herabgesetzt werden und über welchen Zeitraum ist das möglich?

1. Die **Arbeitszeit kann um 10% bis max. 90% herabgesetzt** werden (sog. „Arbeitsausfallszeit“).
 - Die 10% stellen den **Mindestdurchschnitt** im gesamten Durchrechnungszeitraum dar, es kann dazwischen sogar auf 0% herabgesetzt werden
zB: Monat 1 = 0% | Monat 2 = 0% | Monat 3 = 30% => im Durchschnitt über drei Monate 10%; in diesem Fall treffen den Unternehmer in den Monat 1 und 2 absolut keine Kosten – die Mitarbeiter erhalten dennoch 80-90% ihres letzten Nettobezugs
2. Der Kurzarbeitszeitraum kann **max. 3 Monate** betragen
3. Kurzarbeit kann **zwischen 1. März 2020 und 30. September 2020** in Anspruch genommen werden
4. Eine **einmalige Verlängerung um weitere 3 Monate** ist möglich
 - Verlängerung ist spätestens 4 Wochen vor Ablauf der Kurzarbeitsphase zu beantragen (zB: Kurzarbeit vom 16.3. weg – Verlängerung zu beantragen am 16.5.)

Wie erfolgt die Unterstützung durch das AMS, welche Kosten verbleiben beim Unternehmer, wie viel übernimmt das AMS?

1. **Der Arbeitgeber bezahlt „nur“ was tatsächlich an Arbeitsleistung in einem Monat erbracht wurde**
 - Sind nur 10% Arbeitsleistung vereinbart, fallen auch nur 10% der Kosten an (siehe dazu unsere vereinfachten Tabellen)
2. Der Arbeitgeber **„bevorschusst“** in einem ersten Schritt die Differenz, die erforderlich ist, damit der Mitarbeiter 80-90% seines bisherigen Nettobezugs erhält
3. Das **AMS erstattet** diese **„Bevorschussung“** innerhalb eines Monats an den Unternehmer in Form von **„Pauschalsätzen pro Ausfallstunde“** zurück
 - Dazu muss monatlich eine Abrechnungsdatei auf Einzelmitarbeiterebene an das AMS übermittelt werden (erfolgt über die Lohnverrechnung)
4. Wirtschaftlich bedeutet das im Ergebnis:
 - Je nachdem welches Ausmaß an Kurzarbeit ich als Unternehmer wähle, dafür muss ich die Kosten übernehmen
 - o Kurzarbeit 50% = 50% der Kosten | 50% kommen vom AMS
 - o Kurzarbeit 25% = 25% der Kosten | 75% kommen vom AMS
 - o Kurzarbeit 10% = 10% der Kosten | 90% kommen vom AMS

Was ist bitte ein „Pauschalsatz pro Ausfallstunde“?

- das sind einfach gesagt die Gesamtkosten aus einem Monats-Lohn/Gehalt in einen Stundensatz umgerechnet
- die Pauschalsätze enthalten
 - o anteilige Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld)
 - o anteilige Beiträge zur Sozialversicherung
 - o und sonstige Dienstgeberabgaben

Können während der Kurzarbeit Überstunden gemacht werden?

JA. Diese müssen aber innerhalb des gleichen Monats wieder abgebaut werden, da ansonsten kein „Arbeitszeitausfall“ vorliegt und dann diese Stunden als „Arbeitszeit“ vom Unternehmer und nicht vom AMS zu bezahlen sind.

zB: - KV-Normalarbeitszeit = 40 Stunden, Kurzarbeit wird auf 10% reduziert = 4 Stunden/Woche; jetzt sind in einer Woche 8 Stunden zu leisten, dh 4 „Normal-Kurzarbeitsstunden“ + 4 Überstunden; diese Überstunden können im laufenden Monat wieder abgebaut werden; ist das nicht mehr möglich wird für die 4 geleisteten Überstunden (nur für diese!) vom AMS keine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt; eine Übertragung aufs nächste Monat ist nicht vorgesehen!

Für welche Zeiten leistet das AMS keine Beihilfe während der Kurzarbeit?

- Überstunden
- Urlaub
- Abbau von Zeitguthaben
- **Krankheit (!)**
- **Arbeitsunfall (!)**

Dh im Ergebnis: die auf Kurzarbeit befindliche Mitarbeiter sollte bitte nicht krank werden und keinen Arbeitsunfall erleiden, sonst liegt er für diese Zeit dann kostenmäßig zu 100% beim Unternehmer!

Wie hoch ist die Kurzarbeitsbeihilfe, dh was bekommen die Mitarbeiter netto raus?

1. Mitarbeiter mit einem bisherigen Bruttobezug **bis € 1.700** erhalten **90%** des bisherigen Nettoentgelts
2. Mitarbeiter mit einem bisherigen Bruttobezug **zwischen € 1.701 und € 2.685** erhalten **85%** des bisherigen Nettoentgelts
3. Mitarbeiter mit einem bisherigen Bruttobezug **zwischen € 2.686 und € 5.370** erhalten **80%** des bisherigen Nettoentgelts
4. für **Einkommensteile über € 5.370** gibt es **keine Beihilfe**
5. **Lehrlinge** erhalten **100%** des bisherigen Nettoentgelts

Wie wird das Bruttoentgelt berechnet, was ist darin enthalten?

1. Monatsbruttolohn/-gehalt
2. 1/6-Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgelt)
3. Zulagen und Zuschläge, aber KEINE Überstunden

Dh wird mit der Kurzarbeitsbeihilfe auch ein Teil der Sonderzahlungen vom AMS übernommen?

JA.

An welche Bedingungen sind an die Unterstützung durch das AMS geknüpft:

1. **Sozialpartnervereinbarung** ist abgeschlossen
2. **Beschäftigungsstand** wird während der gesamten Kurzarbeitsphase und ein Monat danach, aufrecht erhalten = dh de facto darf es **keine Kündigungen** geben
 - a. der Beschäftigungsstand richtet sich nach dem Zeitpunkt unmittelbar vor Beginn der Kurzarbeit
 - b. Beschäftigungsstand ist als **Gesamtbeschäftigtenstand** (Arbeiter, Angestellte, Lehrlinge) zu verstehen
 - c. „übliche“ Fluktuation ist erlaubt
 - d. Soll jemand gekündigt werden ist eine Genehmigung erforderlich
3. Der Unternehmer MUSS den Mitarbeitern das **Mindestnettoentgelt** gewähren

Wenn ich die Mitarbeiter nicht einmal die 10% beschäftigen kann, muss ich dann trotzdem 10% der Kosten tragen?

JA, darunter geht es nicht!

Was ist eigentlich mit der Zeit, die der Mitarbeiter zu Hause ist?

- gilt als **FREIZEIT**
- Mitarbeiter kann darüber frei verfügen, **es sei denn es wurde vereinbart, dass Mitarbeiter in der Lage sein muss, innerhalb einer bestimmten Zeit an den Arbeitsplatz zurückzukehren – KLARE EMPFEHLUNG!**

Was ist sonst noch zu beachten?

- **ZEITAUFGZEICHNUNGEN** müssen vollumfänglich geführt werden
- diese werden stichprobenmäßig geprüft
- es ist ein **Durchführungsbericht** an das AMS zu erstatten, auf Nachfrage sind Nachweise zu erbringen
- Doppelförderungen sind ausgeschlossen (zB Kompensation über BUAG, Eingliederungsbeihilfe, Solidaritätsprämien, Altersteilzeit etc.)

Geht das auch bitte anhand eines konkreten Beispiels?

monatliches Bruttoentgelt VOR Kurzarbeit (ohne Überstunden; inkl. regelm. Zuschläge/Zulagen)	€ 1 680,00
Ausfallszeit	90%
Kurzarbeitszeit daher	10%
garantierter Nettobezug für Mitarbeiter	90%

MITARBEITER	
bisheriges Bruttoentgelt	€ 1 680,00
bisheriges Nettoentgelt	€ 1 335,98
Lohnstufe lt. Kurzarbeitstabelle AMS	€ 1 651,00
Nettobezug darauf	€ 1 317,53
90% davon = garantiertes Mindest-Nettoentgelt	€ 1 185,78

UNTERNEHMER	
garantiertes Mindest-Nettoentgelt	€ 1 185,78
Umrechnung in ein Mindest-Bruttoentgelt	€ 1 444,05
monatliche Normalarbeitszeit	
40 Std/Woche x 4,33	173,20
Kurzarbeitszeit	10% 17,32
Ausfallszeit	90% 155,88
Bruttoentgelt des Unternehmers (ohne LNK)	10% 144,41
"bevorschusste" Kurzarbeitsunterstützung	90% 1 299,65
Summe Bruttoentgelt + KUA-Zuschuss (ohne LNK)	100% 1 444,05
Gesamtkosten inkl. LNK	1 877,84
echte Gesamtkosten des Unternehmers	10% 187,78

KURZARBEITSBEIHILFE DURCH DAS AMS	
Pauschalsatz pro Ausfallstunde lt Kurzarbeitstabelle AMS	13,11
Anzahl der Ausfallstunden	155,88
an den Unternehmer rückzuvergütende Kurzarbeitsbeihilfe	2 043,59

Zuflüsse an das Unternehmen	2 043,59
Abflüsse aus dem Unternehmen (Summe Brutto + KUA + LNK)	-1 877,84
Saldo = Aktontierung anteilige Sonderzahlungen	165,75

Alles klar? Jetzt wissen Sie, warum es wichtig ist, einen Profi an Ihrer Seite zu haben.

Ist das Modell eine Überlegung wert?

JA, ABSOLUT.

zu bedenken ist:

- es verbleiben Ihnen jedenfalls zumindest 10% der Gesamtkosten
- es ist nicht ganz unkomplex in Berechnung und Administration
- es verbleibt ein Restrisiko, wenn Mitarbeiter während der Kurzarbeit erkranken oder sich einen Arbeitsunfall zuziehen

dem ist gegenüberzustellen:

- die Mitarbeiter erhalten eine wesentlich höhere Nettoauszahlung als das sonst für AMS-Zahlungen der Fall wäre, müssen sich nicht beim AMS melden etc.
- Sie müssen Ihre Mitarbeiter nicht kündigen, die Beziehung bleibt in Takt und man kann gemeinsam die Krise bewältigen
- es gibt eine gewisse Flexibilität
- es ist ein breiter Anwendungskreis sichergestellt

Sollten Fragen offengeblieben sein, wir sind für Sie da! Meistern wir gemeinsam die Krise, schauen wir nach vorne, übernehmen wir Verantwortung für die, die uns in unseren Unternehmen anvertraut sind und legen wir jetzt gemeinsam die Basis für eine wieder erfolgreiche Zukunft.