

## KURZARBEIT PHASE III – KOMPAKT

### 1. ALLES WESENTLICHE AUF EINEN BLICK

- Arbeitszeit der Mitarbeiter muss zwischen 30-80% liegen
- darf also 30% nicht unter- und 80% nicht überschreiten
- in Lockdownphase (November/Dezember) wird eine Reduktion auf 0% möglich sein; über Gesamtzeitraum muss aber ein Durchschnitt von 30% erreicht werden
- das Unternehmen trägt „nur“ die Kosten der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden
- für die ausgefallene Arbeitszeit gewährt das AMS einen Zuschuss, das beim Mitarbeiter zu einem Nettoentgelt von rd. 80% führt

#### Nettoersatzraten:

Bruttobezug unter EUR 1.700	90%
Bruttobezug EUR 1.700 – EUR 2.685	85%
Bruttobezug ab EUR 2.686	80%
Bruttobezüge über EUR 5.370	nur bis EUR 5.370 gefördert
Lehrlinge	100%

**WICHTIG:** es kommen nicht immer exakt 80% netto beim Mitarbeiter an. Einfach deshalb, weil nicht alle Lohn-/Gehaltsbestandteile und individuelle Situationen seitens des AMS gefördert werden.

- Der Zuschuss enthält auch anteilig Lohnnebenkosten und Sonderzahlungen
- das Unternehmen muss vorfinanzieren, das AMS gewährt den Zuschuss immer erst nach monatsweiser Abrechnung im Nachhinein
- Beschäftigtenstand muss im Unternehmen während der Kurzarbeit gehalten werden
- alle von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiter müssen 1 Monat nach Ende der Kurzarbeit behalten werden (Behaltefrist)
- Kurzarbeit kann bis längstens 31. März 2021 beantragt, aber jederzeit vorzeitig beendet werden
- In den Anlagen zu diesem Kompaktüberblick finden sich Berechnungstabellen aus denen man Folgendes ablesen kann:

- **Was kommt beim Mitarbeiter an**
- **Wie hoch sind Kosten des Unternehmens**
- **Wie hoch die KUA-Unterstützung durch das AMS**

Sie suchen einfach jene Tabelle, die dem geplanten Beschäftigungsausmaß entspricht:

0% | 30% | 40% | 50% | 60% | 70% oder 80%

Lohn-/Gehaltsbrutto suchen (in EUR 250-Schritten), Werte ablesen.

## KURZARBEIT PHASE III – KOMPAKT

### 2. WAS IST IN PHASE III ANDERS ALS VORHER

- **Die wichtigste Änderung:** es gibt keinen pauschalen Stundensatz mehr pro Ausfallstunde, sondern das AMS bezahlt die Differenz auf ein Mindestbrutto; das führt dazu, dass sich im Vergleich zur Phase 1 rund EUR 50 – EUR 500 weniger an Förderungen pro Mitarbeiter ergeben; eine wesentliche Förderung bleibt es bitte trotzdem – Tabellen im Anhang ansehen!
- Der Antrag ist wirtschaftlich zu begründen und von einem Steuerberater zu bestätigen
- **Die Ausfallstunden können für Weiterbildungen genutzt** werden; die Weiterbildungszeit gilt als Ausfallszeit → wird also vom AMS gefördert; die Weiterbildungskosten selbst werden vom AMS ebenfalls gefördert – kurz innehalten: Zeit und Weiterbildung selbst wird vom AMS übernommen.

### 3. WER KANN KURZARBEIT BEANTRAGEN

**kurz gesagt alle Unternehmen** aller Rechtsformen, Branchen und Größen, **wenn diese von COVID19 wirtschaftlich betroffen sind**

Die wirtschaftliche Betroffenheit

- ist darzulegen (Umsatzzahlen/Auftragseingänge)
- zu begründen
- vom Steuerberater zu bestätigen (dieser haftet für korrekte Angaben)

### 4. WER IST AUSGESCHLOSSEN

- insolvente Unternehmen
- Privatpersonen (Haushaltsgehilfin)
- Gebietskörperschaften, juristische Personen öffentlichen Rechts, politische Parteien

### 5. FÜR WELCHE MITARBEITER KANN KURZARBEIT IN ANSPRUCH GENOMMEN WERDEN

- Arbeiter und Angestellte nach ASVG, die einen vollen Monat vor Kurzarbeitsantritt entlohnt wurden; dh der Mitarbeiter muss zumindest ein Monat bereits beschäftigt sein
- Geschäftsführer, wenn sie ASVG-versichert sind (dh: max. 25%-Gesellschafter)
- Gewerberechtliche Geschäftsführer
- Lehrlinge
- Freie Dienstnehmer, wenn wöchentliche Normalarbeitszeit nachweisbar

## KURZARBEIT PHASE III – KOMPAKT

### 6. FÜR WELCHE NICHT

- Geringfügig Beschäftigte
- EinpersonenunternehmerInnen
- GSVG-pflichtige Gesellschafter-GeschäftsführerInnen
- Mitarbeiter 63+, wenn Alterspension bezogen wird oder die Voraussetzungen für eine Alterspension erfüllt sind

### 7. MÜSSEN ALLE MITARBEITER EINES UNTERNEHMENS IN KURZARBEIT

- **NEIN.**

### 8. KÖNNEN AUCH NUR UNTERNEHMENSTEILE ODER EINZELNE MITARBEITER AUF KURZARBEIT GESCHICKT WERDEN

- **JA.**

### 9. MÜSSEN ALLE GLEICH VIEL REDUZIEREN

- **NEIN.** Im Antrag ist eine generelle Beschäftigungsreduktion anzugeben, zB 70% (dh: 30% werden noch gearbeitet)
- Dass dann Mitarbeiter unterschiedliche Stunden arbeiten ist klar und wird durch die personenbezogene Einzelmeldung berücksichtigt.
- Im Antrag kann man aber nur einen Wert angeben.
- Entscheidend ist, dass man sich pro Mitarbeiter zwischen den 30% und 80% bewegt.

### 10. KANN KURZARBEIT VORZEITIG BEENDET WERDEN

- **JA.**

### 11. MÜSSEN ALLE VORHER IHREN URLAUB/ZEITGUTHABEN ABBAUEN

- **NEIN.** Das Unternehmen muss sich mit den Mitarbeitern um einen Abbau „ernsthaft“ bemühen, aber einseitig verordnen kann man das nicht.

### 12. WIE WIRKT SICH URLAUB/ZEIT AUSGLEICH AUS

- Urlaubs- und Zeitausgleichszeiten sind zu 100% Unternehmenssache, daher für diese Zeiten keine Zuschuss seitens des AMS.

### 13. WAS IST MIT KRANKENSTAND

- Geplanter Krankenstand (Kur, Reha) wird nicht gefördert.
- Ungeplante Krankenstände werden wie normale Arbeitszeit gefördert. Reduziere ich um 70%, bleiben 30% auch der Krankenstandszeit bei mir, 70% übernimmt das AMS.

## KURZARBEIT PHASE III – KOMPAKT

### 14. KANN ICH FREIWILLIG MEHR DEN MITARBEITERN ZAHLEN

- Das AMS zahlt nur die Differenz auf das Mindestbrutto.  
Beispiel: Mitarbeiter mit EUR 2.500 brutto vor Kurzarbeit
  - dieser erhält vor Kurzarbeit netto EUR 1.778
  - das Mindestbrutto in der Kurzarbeit beträgt EUR 1.981, dass sich daraus ergebende Netto EUR 1.514 = 85% im Vergleich zu vorher
  - bekommt der Mitarbeiter jetzt eine Prämie, Zulage, Überstunden etc. reduziert das den Förderbetrag des AMS, ganz einfach, weil die Differenz zum Mindestbrutto geringer wird.
- Das Einzige was Sie tun können, ohne den Zuschuss des AMS zu schmälern ist, dass Sie freiwillig eine Kurzarbeitsunterstützung, die aber in keinster Weise ein Vergütung für Arbeitsleistung darstellen darf, sondern einfach die negativen Effekte für den Mitarbeiter abfedern soll. Lohnnebenkosten fallen für diese Form der Unterstützung ganz normal an. Sinnvoll ist das bitte trotzdem, weil auch 15-20% Nettoeinbuße kann für Mitarbeiter eine enorme Belastung darstellen.

### 15. KÖNNEN MITARBEITER IN KURZARBEIT GEKÜNDIGT WERDEN

- **Defacto: NEIN.**
- da müssen außerordentliche Gründe vorliegen (begründete fristlose Entlassung etc.)
- Beschäftigtenstand ist zu halten
- Einvernehmliche Trennungen gehen nur nach zuvor ergehender Beratung mit den Sozialpartnern (Gewerkschaft!) – also defacto nicht.

### 16. KÖNNEN NEUE MITARBEITER IN KURZARBEIT AUFGENOMMEN WERDEN

- **JA**, wenn die etwas können, was die bestehenden Mitarbeiter nicht können.
- Das muss gut begründbar sein.

### 17. WIE SIND AUSFALLSZEITEN NACHZUWEISEN

- Ordentliche Zeitaufzeichnungen führen (wie sonst auch!)

### 18. WIRD DAS KONTROLLIERT

- Ganz sicher – spätestens im Rahmen der nächsten Betriebsprüfung durch Finanzamt bzw. Gebietskrankenkassen.

## KURZARBEIT PHASE III – KOMPAKT

### WENN ICH KURZARBEIT NUN BEANTRAGEN MÖCHTE WAS BRAUCHT ES DAFÜR:

1. **Klarheit**, um wieviel die **Arbeitszeit** reduziert werden soll.
2. **Klarheit, welche Mitarbeiter** einbezogen werden sollen.
3. **Klarheit** über welchen **Zeitraum**.
4. **Steuerberater informieren**, Details abstimmen.
5. **Sozialpartnervereinbarung** abschließen und von Mitarbeitern unterschreiben lassen.
6. für **eAMS-Konto** registrieren.
7. **Arbeitszeitaufzeichnungen** führen.