

SONDER-KLIENTEN-INFO IZM COVID KURZARBEIT

Das Modell der Kurzarbeit im Zusammenhang mit dem Coronavirus wurde in den letzten Tagen - nach Intervention von vielen Arbeitgebervertretern - mehrfach überarbeitet und soll nun eine, auch für die Arbeitgeberseite, wirtschaftlich interessante Alternative zum Abbau von Mitarbeitern bieten. Viele unserer Kunden haben bereits ihr Interesse bekundet. Hiermit wollen wir Sie alle über die im Moment geltenden wesentlichsten Rahmenbedingungen informieren:

VORAUSSETZUNGEN BZW. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN:

- Die Kurzarbeit kann von allen Unternehmen in Anspruch genommen werden, die aufgrund der derzeitigen Situation Auftragsrückgänge zu verzeichnen haben (Ausnahmen: Bund, Gemeinden, juristische Personen des öffentlichen Rechts, politische Parteien).
- Die Kurzarbeit kann grundsätzlich nur für 3 Monate beantragt und bei Bedarf um weitere 3 Monate verlängert werden.
- Die Kurzarbeit muss nicht für alle Dienstnehmer gelten, sondern kann sich auf bestimmte Dienstnehmer oder Bereiche (z.B. Abteilungen) beziehen.
- Vor Beginn der Kurzarbeit sollen Dienstnehmer das Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre und Zeitguthaben zur Gänze konsumieren. Dies ist aber nicht mehr zwingende Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Kurzarbeit.
- Bei Verlängerung der Kurzarbeitsvereinbarung über 3 Monate hinaus sollen Dienstnehmer weitere 3 Wochen des laufendenurlaubes konsumieren.
- Die gekürzte Normalarbeitszeit muss zwischen 10% und 90% der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit liegen – dies im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes. Sie kann zeitweise auch NULL betragen (Annahme: Reduktion der Arbeitszeit auf 10% für 6 Wochen: 5 Wochen 0%, 1 Woche: 60%).
- Der Dienstgeber zahlt an den Dienstnehmer für die gekürzte Normalarbeitszeit aliquotes Entgelt zuzüglich der Nettoentgeltgarantie.
- Der Nettobezug des Dienstnehmers liegt, abhängig vom bisherigen Bruttobezug, zwischen 80 und 90% des bisherigen Nettoentgeltes.
- Während der Kurzarbeit sind die Dienstnehmer- und Dienstgeberanteile zur Sozialversicherung so zu bezahlen, als wäre die Arbeitszeit nicht verkürzt worden.
- Während der Kurzarbeit und einen Monat danach dürfen Kündigungen grundsätzlich nicht ausgesprochen werden.

- Bei Urlaub, Zeitausgleich, Pflegeurlaub und Krankenstand während der Kurzarbeit gebührt keine Kurzarbeitsbeihilfe. (Hinweis: Ob der Dienstnehmer während eines Krankenstandes Anspruch auf Krankenentgelt in Höhe des Entgelts vor der Kurzarbeit oder des verminderten Entgelts bekommt, ist noch nicht eindeutig geklärt.)
- Geringfügig Beschäftigte Mitarbeiter sind von der Kurzarbeitsregelung ausgenommen.
- Für Lehrlinge kann Kurzarbeit beantragt werden, diese beträgt 100%.
- Die beantragte Kurzarbeit kann während der Laufzeit sowohl geändert als auch verlängert werden.

WIRKUNG DER KURZARBEIT FÜR DEN ARBEITGEBER:

Der Nettoausgleich für die Reduktion der Arbeitszeit sowie die auf die Reduktion des Bezuges entfallenden Lohnnebenkosten werden vom AMS übernommen (Hinweis: Zwischenzeitig wurde klar gestellt und gesetzlich verankert, dass das AMS auch die Lohnnebenkosten ab dem ersten Monat der Kurzarbeit übernimmt und die Urlaubsguthaben der Vorjahre nicht mehr verpflichtend zu konsumieren sind). Für die Praxis bedeutet das, dass der Arbeitgeber schlussendlich nur die Lohnkosten und Lohnnebenkosten in Höhe der „Kurzzeit-Arbeitszeit“ trägt.

Die WKO hat dazu einige Beispielrechnungen veröffentlicht – siehe Link: <https://www.wko.at/service/vorteile-corona-kurzarbeit-unternehmen.html>

ABLAUF DER AUSZAHLUNGEN:

Die Bezüge (inkl. der Nettoentgeltgarantie) und die Lohnnebenkosten sind vorerst vom Dienstgeber zu bezahlen. Die Auszahlung der Beihilfe durch das AMS erfolgt pro Kalendermonat – nach Vorlage und Prüfung der Abrechnung im Nachhinein.

Die Abrechnung erfolgt mittels eines auf jede Ausfallstunde gerechneten Pauschalsatzes. Es sind daher für jede Abrechnungsperiode exakte Zeitaufzeichnungen zu führen und im Zuge der Personalverrechnung zu berücksichtigen.

WIRKUNG FÜR DEN DIENSTNEHMER:

Der Dienstnehmer erhält neben seinem Entgelt für die reduzierte Arbeitszeit eine Kurzarbeitsunterstützung für die ausgefallenen Stunden. Diese Unterstützung wird gemeinsam mit dem reduzierten Bezug vom Arbeitgeber (über die laufende Personalverrechnung) ausbezahlt. Abhängig vom Brutto bezug vor Kurzarbeit staffelt sich die Kurzarbeitsunterstützung für die ausgefallenen Stunden wie folgt:

- 90% Nettoersatzrate bei Bruttoentgelt unter 1.700 Euro
- 85% Ersatzrate bei Bruttoentgelt zwischen 1.700 Euro und 2.685 Euro
- 80% Ersatzrate bei Bruttoentgelt über 2.685 Euro
- 100% Ersatzrate bei Lehrlingen

KÜNDIGUNGSSCHUTZ WÄHREND UND NACH DER COVID KURZARBEIT:

Während der Dauer der Kurzarbeit und der anschließenden Behaltefrist von einem Monat (Sonderregelung iZm Covid-19 Kurzarbeit) dürfen grundsätzlich keine betriebsbedingten Kündigungen erfolgen (für Ausnahmefälle ist die Zustimmung des AMS erforderlich). Das bedeutet, dass Dienstgeberkündigungen frühestens nach Ablauf eines Monats nach der Covid-Kurzarbeitszeit ausgesprochen werden dürfen. Der Kündigungsschutz gilt aber nur für jene Beschäftigte, die von der Kurzarbeit betroffen waren.

DIE NOTWENDIGEN SCHRITTE ZUR KURZARBEIT SIND:

- Kontaktaufnahme mit dem zuständigen AMS (formloses E-Mail reicht aus). Weiterführende Informationen zu den Zuständigkeiten finden Sie unter folgendem Link:
<https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit#wasbedeutetdiekurzarbeitfrdiearbeitskrfte>
- Folgende Dokumente sind vom Arbeitgeber auszufüllen bzw. die dazugehörigen Vereinbarungen abzuschließen (im Anhang):
 - Einzelvereinbarung – Sozialpartnervereinbarung (noch ohne Unterschrift der Sozialpartner)
 - AMS-Antragsformular (Corona)
- Übermittlung der Sozialpartnervereinbarung – unter Beilage einer kurzen Begründung über die wirtschaftlichen Schwierigkeiten gleichzeitig an Wirtschaftskammer und Gewerkschaft (Hinweis: Derzeit noch nicht eindeutig geklärt ist, ob das AMS diesen Schritt übernehmen wird).
- Nach Zustimmung durch die Sozialpartner (Rückmeldung im elektronischen Schriftverkehr) Übermittlung sämtlicher Dokumente (AMS-Antragsformular, Sozialpartnervereinbarung samt Zustimmungserklärungen) an die zuständige AMS Stelle. Empfehlung: Dies sollte bevorzugt mittels eAMS oder per E-Mail mit qualifizierter Signatur erfolgen.

BEILAGEN:

Anbei übermitteln wir Ihnen auch die aktuellen Antragsformulare und Vereinbarungen wie folgt:

- Einzelvereinbarung – Sozialpartnervereinbarung
- AMS Antragsformular / Kurzarbeitsbegehren

Da die Anträge rückwirkend ab 1.3.2020 eingereicht werden können, ist für die Antragstellung aus derzeitiger Sicht – keine bestimmte Frist einzuhalten.

Wir gehen derzeit aber davon aus, dass sich die Anträge und Formulare in den nächsten Tagen noch ändern werden, weshalb wir empfehlen, mit der Übermittlung der Antragsformulare noch zuzuwarten.

HINWEIS:

Bitte beachten Sie, dass bei der Umsetzung in die Praxis noch viele Fragen auftauchen werden, die bei Erstellung der Richtlinien für die Kurzarbeitsbeihilfe seitens der Gesetzgebung noch nicht bedacht wurden, und es mit hoher Wahrscheinlichkeit laufend zu Nachbesserungen kommen wird.

EMPFEHLUNG:

Da es in der operativen Abwicklung zu einem intensiven Informationsaustausch zwischen AMS und den Arbeitgebern kommen wird, empfehlen wir allen Unternehmen unbedingt, die einen Antrag auf COVID Kurzarbeit stellen werden, beim zuständigen AMS einen eAMS-Zugang zu beantragen. Informationen dazu finden Sie unter folgendem Link: <https://www.e-ams.at/eams-sfu-account/u/index.jsf>

Wir halten Sie weiterhin so zeitnah wie möglich informiert. Selbstverständlich stehen wir für Ihre Fragen jederzeit gerne telefonisch oder per E-Mail zur Verfügung.