

**Zusammenfassende Informationen zur Situation** von  
Hamerle & Partner Wirtschaftstreuhand GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Steuerberatungsgesellschaft  
Zaunergasse 4/4. Stock  
1030 Wien  
Österreich

Wien, 23. 3. 2020

Sehr geehrte Damen und Herren,

das AMS publizierte Ende letzter Woche die finale Richtlinie zur Kurzarbeitsbeihilfe ([KUA-COVID-19](#)). Wie in unserem vorigen Newsletter bereits angekündigt wurden die Voraussetzungen für die COVID-19-Kurzarbeit nochmals nachgebessert um Massenkündigungen zu vermeiden.

### **Förderbare Arbeitgeber/Arbeitnehmer**

Förderbare Arbeitgeber sind alle Arbeitgeber mit Ausnahme von:

- Bund, Bundesländer, Gemeinden, Gemeindeverbänden
- sonstige juristische Personen öffentlichen Rechts
- politische Parteien.

Förderbar sind alle Arbeitnehmer inklusive Mitglieder geschäftsführender Organe, wenn sie ASVG-versichert sind. Das bedeutet, dass auch Fremdgeschäftsführer, nicht wesentlich beteiligte Geschäftsführer und sonstige leitende Angestellte förderbar sind. Zudem sind Lehrlinge dann förderbar, wenn sie in der Sozialpartnervereinbarung inkludiert werden. In den neuen Mustervorlagen für die Sozialpartnervereinbarung ist eine Optionsmöglichkeit gegeben, mit welcher Lehrlinge und Geschäftsführer von der Kurzarbeit ausgenommen werden können. Für geringfügig beschäftigte Dienstnehmer kann keine Kurzarbeit vereinbart werden.

### **Dauer der Kurzarbeit und Arbeitszeitausfall**

Die Dauer der Kurzarbeit ist zunächst auf höchstens drei Monate beschränkt. Es ist jedoch eine Verlängerung um maximal drei weitere Monate möglich. Der Arbeitszeitausfall darf im Kurzarbeitszeitraum durchschnittlich nicht unter 10% und nicht über 90% der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten Normalarbeitszeit betragen.

### **Urlaubsregelung**

Was Alturlaubsansprüche und Zeitguthaben betrifft sind Unternehmen vom AMS zu informieren, dass diese tunlichst (auch während des Kurzarbeitszeitraums) abzubauen sind. Da der Urlaubsverbrauch bzw. der Verbrauch von Zeitguthaben jedoch nicht einseitig angeordnet werden kann, hat das Unternehmen nur ein ernstes Bemühen, aber keinen Erfolg nachzuweisen. Kommt es etwa in Verhandlungen mit dem Betriebsrat bzw. mit den Arbeitnehmern zu keiner Einigung über den Abbau, wird die Kurzarbeit trotzdem genehmigt. Der Arbeitgeber wird jedoch nachweisen müssen, dass er sich redlich um den Verbrauch von

Urlaubsansprüchen vergangener Urlaubsjahre sowie Zeitguthaben bemüht hat. Verhandlungen in dieser Sache mit dem Betriebsrat sowie mit den Arbeitnehmern sollten daher bestmöglich dokumentiert werden. Im Falle einer Verlängerung der Kurzarbeit über drei Monate hinaus, hat sich der Arbeitgeber ernstlich um den Verbrauch von drei Wochen Urlaub aus dem aktuellen Urlaubsjahr zu bemühen. Die neue Muster-Sozialpartnervereinbarung sieht jedenfalls eine Verpflichtung der Arbeitnehmer vor, auf Verlangen des Arbeitgebers Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre und Zeitguthaben vor oder während der Kurzarbeit zu verbrauchen. Urlaube und Zeitguthaben können auch während des Kurzarbeitszeitraumes abgebaut werden. Der Verbrauch von Urlaub und Zeitguthaben ist dabei im Umfang der Normalarbeitszeit vor Kurzarbeit mit dem hierfür gebührenden Entgelt auszuführen. Für diese Zeiten erhält der Arbeitgeber keine Kurzarbeitsbeihilfe. Dasselbe gilt auch für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Dies ist sicherlich ein Wermutstropfen für Arbeitgeber bei der derzeitigen Regelung. Keiner Kurzarbeitsbeihilfe für Ausfallstage gebührt bei einer missbräuchlichen Kombination von Urlaubs- und Ausfalltagen. Für die Beurteilung ob Missbrauchsabsicht vorliegt, wird darauf abgestellt, ob ohne die Einführung von Kurzarbeit die Urlaubsvereinbarung auf dieselbe Art geschlossen worden wäre.

### **Entgelt der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit**

Arbeitgeber haben beim neuen Kurzarbeitsmodell ihren Arbeitnehmern ein festgelegtes Mindestentgelt zu bezahlen. Dieses Mindestentgelt hängt vom Bruttoentgelt vor der Kurzarbeit ab und bewegt sich zwischen 80% und 90% (90% bis € 1.700 Bruttoentgelt; 85% zwischen € 1.700 und € 2.685 Bruttoentgelt; 80% über € 2.686 Bruttoentgelt) des Nettoentgelts vor der Kurzarbeit. Sonderzahlungen sind auf Basis der Arbeitszeit vor der Kurzarbeit zu zahlen, es erfolgt jedoch eine Kompensation des Arbeitgebers durch die festgesetzten Pauschalsätze (siehe unten).

Die geförderte Kurzarbeitsunterstützung umfasst nur das Entgelt für die Normalarbeitszeit. Es sind zwar Zulagen und Zuschläge, nicht aber Überstundenentgelte in die Berechnung miteinzubeziehen. Auch Überstundenpauschalen dürften daher nicht zu berücksichtigen sein. Problematisch könnte dies bei All-In Gehältern werden. Hier könnte es zu massiven Einschränkungen kommen, da in vielen Arbeitsverträgen als Grundgehalt das kollektivvertragliche Mindestgehalt festgelegt wird.

### **Kurzarbeitsbeihilfe an die Arbeitgeber**

Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber die Kosten für Ausfallstunden (Differenz zwischen normaler Arbeitszeit und geleisteter Arbeitszeit) gemäß den festgelegten Pauschalsätzen, welche nach wöchentlicher Normalarbeitszeit und Entgelt gestaffelt sind. In den Pauschalsätzen sind die anteiligen Sonderzahlungen im Ausmaß eines Sechstels, die anteiligen Beiträge zur Sozialversicherung (bezogen auf Entgelt vor der Kurzarbeit) und die sonstigen lohnbezogenen Dienstgeberabgaben enthalten. Die Pauschalsätze sind in der vom AMS publizierten [Pauschalsatz-Tabelle](#) ersichtlich. Diese Beihilfen werden für Einkommensanteile (vor Kurzarbeit) bis zu € 5.370 gewährt. Einkommensanteile darüber hinaus sind vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer grundsätzlich ebenso anhand der Nettoersatzrate zu vergüten, sie werden jedoch nicht gefördert.

Nicht explizit geregelt wird in der Richtlinie, ob Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer eine Deckelung der Nettoersatzrate auf Basis der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage vereinbaren können. Es sprechen zumindest keine Bestimmungen in der Richtlinie dagegen.

Das AMS hat einen [Rechner für die COVID-19-Kurzarbeitsbeihilfe](#) zur Verfügung gestellt.

### **Sozialversicherung und Kommunalsteuer**

Die Sozialversicherungsbeiträge während der Kurzarbeitsbeihilfe richten sich nach der Beitragsgrundlage vor Vereinbarung der Kurzarbeit. Die dadurch entstehenden höheren Aufwendungen des Arbeitgebers werden vom AMS nun schon ab dem 1. Monat über die festgelegten Pauschalsätze übernommen. Ob für die vom Arbeitgeber verpflichtend zu übernehmenden Arbeitnehmeranteile eine Befreiung von der Lohnnebenkostenpflicht erreicht werden kann, wird gesondert bekannt gegeben.

Die Kurzarbeitsunterstützung ist nicht in die Bemessungsgrundlage für die Kommunalsteuer einzubeziehen.

### **Abrechnung und Arbeitszeitaufzeichnung**

Für die in die Kurzarbeit einbezogenen Arbeitnehmer ist pro Kalendermonat bis zum 28. des Folgemonats dem AMS eine Abrechnungsliste vorzulegen. Diese wird den Betrieben vom AMS in Form einer Abrechnungsdatei zur Verfügung gestellt und hat pro Arbeitnehmer die Summe der geleisteten bezahlten Arbeitsstunden, den diesbezüglichen Arbeitsverdienst einschließlich der anteilmäßigen Sonderzahlungen im Ausmaß von 1/6, die Summe der Ausfallstunden für die Kurzarbeitsunterstützung, den maßgeblichen Pauschalsatz sowie die an den Arbeitnehmer ausbezahlte Kurzarbeitsunterstützung zu enthalten. Die Auszahlung der Beihilfe erfolgt nach stichprobenweiser Prüfung der Teilabrechnung pro Kalendermonat. Da eine bestimmte Frist für diese Prüfung nicht vorgesehen ist, muss die Auszahlung der Kurzarbeitsbeihilfe nicht unbedingt am Ende des Kalendermonats erfolgen. Die nachträgliche Auszahlung der Beihilfe ist sicher der zweite Wermutstropfen der derzeitigen Regelung. In diesem Zusammenhang sind gut aufgearbeitete Unterlagen einer schnellen Bearbeitung durch das AMS sicherlich förderlich.

Als Nachweis für die Anzahl der verrechenbaren Ausfallstunden besteht die Verpflichtung Arbeitszeitaufzeichnungen (Arbeitsbeginn, -ende, -unterbrechungen) für alle von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer zu führen und auf Verlangen des AMS vorzulegen. Daher ist es wichtig als Arbeitgeber für die genaue Aufzeichnung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zu sorgen. Auch die Lage und das Ausmaß der Pausen sollte genau aufgezeichnet werden. Dies gilt für alle geförderten Arbeitnehmer in Kurzarbeit, unabhängig davon, ob diese dem Arbeitszeitgesetz unterliegen oder nicht.

### **Altersteilzeit**

Auch Arbeitnehmer in Altersteilzeit können in die Kurzarbeit einbezogen werden. Der Arbeitnehmer erhält weiterhin den Lohnausgleich wie bisher. Die Kurzarbeitsunterstützung bezieht sich auf die Stunden, die im Rahmen der durch die Altersteil bereits reduzierten Arbeitszeit, welche durch die Kurzarbeit erneut

reduziert wird. Der Arbeitgeber erhält für die tatsächlichen Ausfallstunden die Kurzarbeitsbeihilfe. Bei einem Altersteilzeitmodell mit geblockter oder ungleich verteilter Arbeitszeit werden für die Freizeitphase auch während der Kurzarbeit Zeitguthaben im selben Ausmaß erworben, wie ohne Kurzarbeit angefallen wären.

### **Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes**

Um Kurzarbeitsbeihilfe beziehen zu können muss der Beschäftigtenstand aufrechterhalten werden. Das bedeutet, dass während der Kurzarbeit keine betriebsbedingten Kündigungen durchgeführt werden dürfen, egal ob sich der betroffene Arbeitnehmer in Kurzarbeit befindet oder nicht. Mit dieser Regelung sollen die Arbeitsplätze im jeweiligen Betrieb geschützt werden. Von dieser Voraussetzung kann nur mit Genehmigung des AMS abgegangen werden, wenn wichtige Gründe vorliegen, welche die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes unmöglich erscheinen lassen. Vor Beginn der Kurzarbeit können jedoch noch Kündigungen ausgesprochen werden, auch wenn die Kündigungsfrist in den Kurzarbeitszeitraum hineinläuft.

Die Sozialpartnervereinbarung kann auch vorsehen, dass diese Behaltspflicht über den Kurzarbeitszeitraum hinaus besteht. Hierfür kann auch ein eingeschränkter sachlicher und/oder persönlicher Geltungsbereich in der Sozialpartnervereinbarung festgelegt werden (zB Behaltspflicht nach der Kurzarbeit nur für die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer). In der neuen Muster-Sozialpartnervereinbarung ist vorgesehen, dass nach Ende der Kurzarbeit die Behaltspflicht noch einen weiteren Monat für die von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer andauert.

### **Ablauf des Antrags auf Kurzarbeit**

Die Kurzarbeit kann rückwirkend mit 1. März 2020 beginnen. Laut der [Handlungsanleitung Kurzarbeit](#) der Sozialpartner sieht der Antragsablauf jetzt wie folgt aus:

1. Einholung der Informationen auf bei WKO ([www.wko.at](http://www.wko.at)), AMS ([www.ams.at](http://www.ams.at)) oder Gewerkschaften
2. Vereinbarung Sozialpartnervereinbarung: Unternehmen mit Betriebsrat: [Sozialpartner–Betriebsvereinbarung](#) Unternehmen ohne Betriebsrat: [Sozialpartner–Einzelvereinbarung](#)
3. Gleichzeitige Übermittlung des unterzeichneten Formulars sowohl an die Wirtschaftskammer als auch an die zuständige Gewerkschaft
4. Separate Zustimmung beider Sozialpartner im elektronischen Schriftverkehr. Der Arbeitgeber erhält daher zwei Zustimmungserklärungen.
5. Ausfüllen des [AMS Antragsformulars](#) (Corona).
6. Übermittlung sämtlicher Dokumente (inklusive kurzer Begründung über die wirtschaftlichen Schwierigkeiten) an die zuständige landesgeschäftsstelle des AMS (via eAMS, E-Mail,...):
  - AMS-Antragsformular
  - Sozialpartnervereinbarung samt Zustimmungserklärung WKO und der zuständigen Gewerkschaft

Ende letzter Woche wurde übrigens auch im Budgetausschuss beschlossen, dass alle Unterstützungen zur Bewältigung der Krise steuerfrei sind, trotzdem werden damit abgedeckte Ausgaben als Betriebsausgaben anerkannt.

Mit freundlichen Grüßen

## Hamerle & Partner

Hamerle & Partner Wirtschaftstreuhand  
GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Steuerberatungsgesellschaft

Zaunergasse 4/4. Stock

1030 Wien

Österreich