

COVID-19: Kurzarbeit – die Regelungen im Überblick

Heute Abend ist vom Arbeitsmarktservice die Bundesrichtlinie „Kurzarbeitsbeihilfe“ veröffentlicht worden. Wir dürfen die ersten Details kurz vorstellen.

Für wen gilt die Kurzarbeitsbeihilfe?

Die Förderung können alle Arbeitgeber (ausgenommen Bund, Länder, Gemeinden) in Anspruch nehmen, somit auch Arbeitskräfteüberlasser, Rechtsanwälte, Notare und Wirtschaftstreuhänder. Der Förderung unterliegen alle Arbeitnehmer, Lehrlinge und aber auch Geschäftsführer, wenn sie dem ASVG-System unterliegen. Gesellschafter-Geschäftsführer mit Sozialversicherungspflicht bei der Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen fallen daher nicht darunter. Dem Vernehmen nach fallen auch geringfügig Beschäftigte und freie Dienstnehmer nicht unter die Regelung.

COVID-Schwierigkeit als Voraussetzung

Gefördert werden Unternehmen, die sich in vorübergehenden, nicht saisonbedingten, wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinden, die auf unternehmensexterne Umstände zurückzuführen sind. Auswirkungen im Zusammenhang mit COVID-19 gelten jedenfalls als diese Schwierigkeiten.

Sozialpartnervereinbarung zusätzlich erforderlich

Als weitere Voraussetzung gilt, dass eine Sozialpartnervereinbarung geschlossen wird. Ist auf einer Seite keine zuständige kollektivvertragsfähige Körperschaft vorhanden, genügt die Zustimmung der verbleibenden kollektivvertraglichen Körperschaft. Aus Seiten der Arbeitnehmer ist in der Regel der ÖGB zuständig.

Problembereich Alturlaub und Zeitausgleich

Strittig war in den letzten Tagen der Verbrauch von Zeitausgleich und Alturlaub vor Nutzung der Kurarbeitsbeihilfe. Hier konnte ein Kompromiss gefunden werden: So sind die Unternehmen zu informieren, dass Alturlaubsansprüche sowie Zeitguthaben tunlichst abzubauen sind. Alturlaube und Zeitguthaben können auch während des Kurzarbeitszeitraumes abgebaut werden. 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 Alturlaube (bzw von Zeitguthaben), schadet dies der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber nicht. Erwähnt sein, dass die Nutzung von Urlaub und Zeitausgleich nicht durch die Kurzarbeitsbeihilfe gefördert wird. Diese Kosten hat der Arbeitgeber alleine zu tragen.

Reduktion der Normalarbeitszeit

Eine Reduktion der Normalarbeitszeit um 10 bis 90 % ist für den Kurzarbeitszeitraum von 3 Monaten möglich. Entsprechende Arbeitszeitaufzeichnungen sind zu führen. Innerhalb des

Kurzarbeitszeiträume sind Zeiträume mit einer Ausfallzeit bis zu 100% möglich. Eine Überschreitung der 90% Arbeitszeitausfall im Zuge der Umsetzung ist jedoch weder im Durchschnitt der insgesamt von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer noch auf die einzelne Arbeitnehmer bezogen zulässig.

Nettoentgelt des Arbeitnehmers

Das Mindestnettoentgelt gemäß nachfolgender Staffelung:

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

Es ist das sozialversicherungspflichtige Entgelt inkl Zulagen und Zuschlägen aber ohne Überstundenentgelte heranzuziehen.

Abgabenrechtliche Behandlung

Bisher war auch die abgabenrechtliche Behandlung unklar. Die Kurzarbeitsunterstützung gilt für die Lohnsteuer als steuerpflichtiger Lohn und für sonstige Abgaben und Beihilfen auf Grund bundesgesetzlicher Vorschriften als Entgelt. Eine Kommunalsteuer hat der Arbeitgeber für die Kurzarbeitsunterstützung nicht zu entrichten. Während des Bezuges der Kurzarbeitsunterstützung richten sich die Beiträge und die Leistungen der Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit.

Kosten für den Arbeitgeber

Nunmehr steht fest, dass der Arbeitgeber (lediglich) die Kosten der Arbeitsleistung der kurzarbeitenden Personen zu übernehmen hat. Die vom AMS geleistete Beihilfe gewährleistet den oa Nettobezug für den Arbeitnehmer.

Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber gemäß den festgelegten Pauschalsätzen die Kosten für die Ausfallstunden. 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,- gebührt keine Beihilfe.

Angemerkt sei, dass der Mitarbeitervorsorgekassenbeitrag (Abfertigung neu) nicht vom AMS ersetzt wird. Der Pauschalsatz wurde anhand eines Angestellten in Wien ohne Alleinverdienerabsetzbetrag und ohne Familienbonus Plus und ohne Mitarbeitervorsorgekassenbeitrag errechnet. Eine entsprechende Pauschalliste wird vom AMS zur Verfügung gestellt.