

COVID-19: AMS-Richtlinie zur Corona-Kurzarbeit veröffentlicht

Gestern Abend wurde die dringend erwartete Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe (KUA-COVID-19) des AMS samt neuem Förderantragsformular online gestellt. Wir haben hier die wesentlichsten Inhalte zusammengefasst:

Förderbare Arbeitgeber

De facto alle Arbeitgeber sind förderbar, außer jene der öffentlichen Hand und von politischen Parteien. Eine Mitgliedschaft bei der Wirtschaftskammer ist nicht Voraussetzung. Gibt es auf Arbeitgeber-Seite keine kollektivvertragsfähige Körperschaft (z.B. bei Vereinen), genügt auf Sozialpartnerebene die Zustimmung der Gewerkschaft.

Förderbare Arbeitnehmer

- Alle Arbeitnehmer, auch Geschäftsführer, die ASVG-versichert sind
- Lehrlinge
- Es müssen nicht alle Mitarbeiter eines Unternehmens teilnehmen, sondern z.B. nur einzelne Betriebe, organisatorisch abgrenzbare Teile (z.B. einzelne Betriebsstandorte oder unterschiedliche Kollektivvertragsbereiche)
- Teilzeitbeschäftigte sind grundsätzlich inkludiert, Basis für die 10-90%ige Arbeitszeitreduktion ist die vertragliche Normalarbeitszeit
- Geringfügig Beschäftigte sind nicht förderbar

Förderantrag

- Eine wirtschaftliche Begründung ist erforderlich, insbesondere über unternehmensexterne Umstände, die zu den wirtschaftlichen Schwierigkeiten (konkrete Betroffenheit) geführt haben, der bloße Hinweis auf Corona ist zu wenig
- Wird weniger als geplant gearbeitet (= mehr Ausfallstunden), muss um eine Änderung angesucht werden, die Kurzarbeitsbeihilfe wird nicht automatisch erhöht.
- Zuständige Behörde: grundsätzlich die AMS Landesgeschäftsstelle

Alt-Urlaube und Zeitguthaben

- Sind nur „tunlichst“, nicht aber zwingend abzubauen. Der Arbeitgeber müsste dann nachweisen, dass Betriebsrat / der Arbeitnehmer den Abbau abgelehnt hat.
Achtung: Durch das am 20.3.2020 im Nationalrat beschlossene 2. COVID-19-Gesetz kann der Arbeitgeber den Urlaubsverbrauch einseitig anordnen, wenn es keinen Betriebsrat gibt und die Mitarbeiter aufgrund einer COVID-19-Maßnahme keine Arbeitsleistungen erbringen können.
- Alt-Urlaub und Zeitguthaben können auch während der Kurzarbeit abgebaut werden. Die Folge ist allerdings, dass insoweit keine Förderung zusteht.

Vom Arbeitgeber zuzusagendes Entgelt

Der Arbeitgeber hat im 1. Schritt je nach Höhe des bisherigen Bruttobezuges vor Kurzarbeit

- bei einem Bruttogehalt bis zu EUR 1.700,00 90%
- bei einem Bruttogehalt bis zu EUR 2.685,00 85%
- bei einem Bruttogehalt bis zu EUR 5.370,00 80%
- bei Lehrlingen 100 % des bisherigen

Nettoentgeltes an die Arbeitnehmer auszuzahlen.

Für Einkommensanteile über EUR 5.370,00 gebührt keine Beihilfe.

Bemessungsgrundlage ist der letzte Monat vor Kurzarbeit, bei unregelmäßigen Entgelten ein Schnitt von 3 Monaten. Zulagen und Zuschläge gehören eingerechnet, Überstundenentgelte aber nicht.

Der Arbeitgeber muss auch die Sozialversicherungsbeiträge übernehmen, die auf die Differenz von altem zu neuem Entgelt entfallen, diese wurden aber laut AMS in den Förder-Pauschalsatz eingerechnet.

Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe

Die Pauschalsätze sind in Pauschalsattabellen im Anhang der AMS-Richtlinie geregelt und je nach Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit gegliedert.

Beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit z.B. 40 Stunden und das (laut Erläuterungen zu den Pauschalsätzen „arbeitslosenversicherungspflichtige“) Bruttogehalt war bisher EUR 3.000,00, erhält der Arbeitgeber pauschal EUR 21,42 pro ausgefallener Arbeitsstunde.

Die Kurzarbeitsbeihilfe enthält laut Aussage des AMS ein Sechstel Sonderzahlungen. Geleistete Überstunden reduzieren die förderbaren Ausfallstunden.

Eine Kommunalsteuer hat der Arbeitgeber für die Kurzarbeitsunterstützung lt. AMS-Richtlinie nicht zu entrichten.

Abrechnung und Auszahlung

Für die in die Kurzarbeit einbezogenen Arbeitnehmer ist für jeden Kalendermonat bis zum 28. des Folgemonats eine Abrechnungsliste vorzulegen.

Die Auszahlung der Kurzarbeitsbeihilfe erfolgt im Nachhinein pro Kalendermonat nach Vorlage und Prüfung der Teil- bzw. der Endabrechnung.

Frist / Rückwirkung für Sozialpartner-Vereinbarung

Die Sozialpartner-Vereinbarung kann eine Rückwirkung per 1.3.2020 vorsehen.

Behaltepflicht / Kündigungsverbot

Die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes gilt zwingend nur für den Kurzarbeitszeitraum, nicht auch noch ein Monat danach. Vergleichszeitpunkt ist der Tag vor Beginn der Kurzarbeit. Bereits vorher festgelegte Änderungen können berücksichtigt werden. Das müsste bedeuten, dass vorher schon initiierte Auflösungen (einvernehmliche Auflösung, Kündigung) abgezogen werden können. Auch „übliche Fluktuation“ soll dem Arbeitgeber nicht schaden.

Die komplette Bundesrichtlinie samt Pauschalsatztabellen und Förderantragsformular finden Sie auf der Website des AMS unter <https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit/downloads-kurzarbeit>

Bleiben Sie gesund!

Wenn Sie künftig weitere steuerliche Informationen erhalten möchten, können Sie hier unseren elektronischen Newsletter bestellen.

www.tpa-group.at
www.tpa-group.com



Besuchen Sie uns auf
Facebook und LinkedIn!