

CORONA-VIRUS

COVID-KURZARBEIT GEHT IN DIE PHASE III

Stand 29.09.2020



BINDER · GROSSEK · PARTNER
STRATEGISCH ERFOLGREICH BERATEN

Steuerberatung u. Wirtschaftsprüfung GmbH

Neufeldweg 93, 8010 Graz
+43 316/ 427428, www.bgundp.com

Die grundsätzliche Vereinbarung der Sozialpartner mit der österreichischen Bundesregierung über die Verlängerung der Kurzarbeit ab 1. Oktober 2020 erfolgte bereits im Sommer, nun liegt auch die für die künftige Kurzarbeitsphase III geltende Sozialpartnervereinbarung sowie die Richtlinie des AMS vor. Die **Sozialpartnervereinbarung** (Formularversion 8.0 vom 17.09.2020) gilt für alle Kurzarbeitsanträge ab 01.10.2020 bis längstens 31.03.2021.

Die **Antragstellung** ist technisch erst ab 01.10.2020 möglich und kann – zumindest im Oktober – rückwirkend gestellt werden.

Eckpunkte der Kurzarbeit ab 01.10.2020:

Kurzarbeitszeitraum: Der Kurzarbeitszeitraum wird verlängert und beträgt höchstens 6 Monate

Wirtschaftliche Begründung: Der Antrag auf Kurzarbeit ist wirtschaftlich zu begründen. Dafür werden in Beilage 1 der Sozialpartnervereinbarung diverse Kennzahlen bzw. wirtschaftliche Daten abgefragt (Umsatzentwicklung vor der Kurzarbeit, Prognose für den beantragten Zeitraum, Angabe zu anderen Förderungen). Wird die Kurzarbeit für mehr als 5 Arbeitnehmer beantragt, müssen die Angaben durch einen Steuerberater/Bilanzbuchhalter/Wirtschaftsprüfer bestätigt werden.

Vergütung: Ausgehend vom Nettoentgelt des letzten vollentlohnten Monats vor Einführung der Kurzarbeit bleibt es bei einer Nettoersatzrate von 80/85/90%. Neu in der Phase III ist eine Entgeltynamik: kollektivvertragliche Erhöhungen und individuelle Vorrückungen sind im Zeitraum 01.03.2020 bis 31.03.2021 zu berücksichtigen.

Arbeitszeit: Die Bandbreite wurde im Durchrechnungszeitraum von 6 Monaten auf 30% bis 80% eingeschränkt. In Sonderfällen ist eine Unterschreitung der 30% möglich, muss aber entsprechend begründet und von den Sozialpartnern genehmigt werden.

Wechselt die Normalarbeitszeit während der Kurzarbeit, ist die Bemessungsgrundlage (= Bruttoentgelt vor Kurzarbeit) neu zu berechnen.

Verbrauch von Urlaub: ein Verbrauch kann vom Unternehmen nicht einseitig angeordnet werden, es sollte während des Kurzarbeitszeitraums jedoch möglichst eine Woche des laufenden Urlaubs konsumiert werden.

Aus- und Weiterbildung: Arbeitnehmer sind verpflichtet, vom Unternehmen angebotene Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen im Ausmaß der ursprünglich vereinbarten Normalarbeitszeit zu absolvieren. Die Aus- und Weiterbildungszeiten gelten arbeitsrechtlich als Arbeitszeit, seitens des AMS als Ausfallstunden mit entsprechender Beihilfe. Sie zählen jedoch nicht für die Erreichung der Mindestarbeitszeit von 30%!

Geplant ist eine Förderung durch das AMS, voraussichtlich wird die Unterstützung max. 60% je Maßnahme (mit einem Höchstbetrag je Mitarbeiter) betragen. Details werden in einer gesonderten Förder-Richtlinie festgelegt werden.

Lehrlinge: Kurzarbeit ist möglich, wenn die Ausbildung sichergestellt ist: mindestens 50% der Arbeitszeit, die im Kurzarbeitszeitraum ausfällt, ist für Ausbildung bzw. berufsrelevante Maßnahmen zu nutzen.

Beschäftigtenstand: Nach Beendigung der Kurzarbeit müssen ArbeitnehmerInnen weiterhin ein Monat weiterbeschäftigt werden.