

COVID-19-Kurzarbeit von A bis Z

Stand 20.04.2020

Hinweis: Die folgende Darstellung enthält eine alphabetisch nach Stichwörtern gereichte Darstellung der wesentlichen Eckpunkte der COVID-19-Kurzarbeit. Damit soll ein rascher Überblick über die wichtigsten Fragestellungen geboten werden.

| A | |
|--|--|
| Abfertigung ALT | Kommt es während oder nach der Kurzarbeit zur Beendigung des Dienstverhältnisses mit Anspruch auf Abfertigung ALT, ist laut Muster-Sozialpartnervereinbarung für die Abfertigungsberechnung (auch für den Durchschnitt der letzten 12 Monate) jenes Entgelt heranzuziehen, das ohne Kurzarbeit gebührt hätte. |
| Abrechnungsliste | Für die in die Kurzarbeit einbezogenen Arbeitnehmer ist für jeden Kalendermonat bis zum 28. des Folgemonats eine Abrechnungsliste vorzulegen. Diese wird mit Hilfe der AMS-Excel-Projektdatei oder der AMS-Web-Applikation erzeugt und im standardisierten Dateiformat (CSV bzw. PDF) über das eAMS-Konto beim AMS eingereicht. Die Auszahlung der Kurzarbeitsbeihilfe erfolgt pro Kalendermonat nach Vorlage und Prüfung der Abrechnungsliste. <i>Siehe dazu auch unter „Kurzarbeitsbeihilfe“</i> |
| Alleinverdiener-, Alleinerzieher-absetzbetrag | Für die fiktive Ermittlung des der Nettogarantie entsprechenden Bruttobezugs für die Kurzarbeit bleiben die individuellen steuerlichen Parameter (wie z.B. AVAB/AEAB) außer Betracht. Bei der Gehalts-/Lohnabrechnung in der Kurzarbeit werden AVAB/AEAB ganz normal berücksichtigt. |
| Allgemeines zur COVID-19-Kurzarbeit | <p>COVID-19-Kurzarbeit (Corona Kurzarbeit) ist die vorübergehende Herabsetzung der betrieblichen Normalarbeitszeit und des Arbeitsentgelts wegen der Coronakrise. Die COVID-19-Kurzarbeit ist seit 01.03.2020 möglich. Die Antragstellung kann auch rückwirkend erfolgen (rückwirkende Anträge für eine Kurzarbeit mit Beginn im März sind aber spätestens bis 20.04.2020 möglich).</p> <p>Die Arbeitszeit kann auf 10 % bis 90 % reduziert werden. Diese Bandbreite muss im Durchschnitt der Kurzarbeitsphase eingehalten werden. Unabhängig vom Ausmaß der Arbeitszeitreduktion müssen die Arbeitnehmer ein bestimmtes Mindestentgelt erhalten (je nach Einkommensstufe 80, 85 oder 90 % des bisherigen Netto → siehe unter dem Stichwort „Nettoersatzrate“).</p> <p>Wenn alle für die Kurzarbeit erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind, erhält der Arbeitgeber vom AMS eine Kurzarbeitsbeihilfe, die dem Arbeitgeber in pauschaler Form die Mehrkosten (verglichen mit der erhaltenen Arbeitsleistung) abgelten soll.</p> <p>Erforderliche Unterlagen für die Einführung von Kurzarbeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abschluss einer Sozialpartnervereinbarung (auf Basis eines vorgegebenen Vereinbarungsmusters) mit dem Betriebsrat bzw. (in betriebsratslosen Betrieben) mit den betroffenen Arbeitnehmern; |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Antrag an das AMS (Begehren COVID-19-Kurzarbeitsbeihilfe). <p>Dauer der Kurzarbeit: bis zu drei Monate, bei Bedarf Verlängerung um bis zu weitere drei Monate.</p> <p><i>Für welche Betriebe die Kurzarbeitsförderung in Betracht kommt, finden Sie unter dem Stichwort „Arbeitgeber – förderbar“.</i></p> <p><i>Zum förderbaren Personenkreis auf Arbeitnehmerseite siehe unter dem Stichwort „Arbeitnehmer – förderbar“.</i></p> |
| All-in-Gehälter | <p>All-in-Gehälter sind sowohl für die Berechnung der Nettoentgeltgarantie (laut Muster-Sozialpartnervereinbarung) als auch für die AMS-Kurzarbeitsbeihilfe als Ganzes (also einschließlich der im All-in enthaltenen Überstundenanteile) heranzuziehen.</p> <p><i>Siehe auch unter dem Stichwort „Nettoersatzrate“.</i></p> |
| Altersteilzeit | <p>Auch in Altersteilzeit befindliche Arbeitnehmer fallen zwar grundsätzlich unter die Kurzarbeitsregelungen, die Muster-Sozialpartnervereinbarung sieht aber die Möglichkeit vor, dass Altersteilzeitmitarbeiter ausgeklammert werden können. Ob diese Ausnahmemöglichkeit genutzt wird, bleibt also der im jeweiligen Betrieb abzuschließenden Sozialpartnervereinbarung vorbehalten.</p> <p>Wenn Altersteilzeitmitarbeiter in die Kurzarbeit einbezogen werden, darf nur das auf das Beschäftigungsausmaß der Altersteilzeit entfallende Entgelt (Teilzeitentgelt) entsprechend der Kurzarbeitsquote gekürzt werden, nicht jedoch der Lohnausgleich.</p> <p>Kommt es bei einer geblockten Altersteilzeit zur Kurzarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • während der Arbeitsphase, so werden dennoch ebenso viele Zeitguthaben erworben, wie wenn es keine Kurzarbeit gäbe; • während der Freizeitphase, so wirkt sich die Kurzarbeit u.E. mangels Arbeitspflicht nicht mehr auf die Altersteilzeit aus. |
| Antrag beim AMS (Kurzarbeitsbeihilfe) | <p>Das Begehren (COVID-19-Kurzarbeitsbeihilfe) ist bei der örtlich zuständigen AMS-Landesgeschäftsstelle einzubringen. Die örtliche Zuständigkeit richtet sich nach dem Bundesland, in dem der Standort des kurzarbeitenden Betriebes liegt.</p> <p>Im Antrag ist insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Beschäftigtenstand des Kurzarbeitszeitraums, • der Beschäftigtenstand in der einmonatigen Behaltefrist • die Anzahl der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer <p>anzugeben. Die Arbeitnehmer sind in Gruppen aufzugliedern, und zwar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrlinge, • Vollzeit Arbeitnehmer je nach Bruttoentgeltstufen vor Kurzarbeit (bis € 1.700,00, bis € 2.650,00, über € 2.650,00), • Teilzeitarbeitnehmer. <p>Dabei ist pro Gruppe jeweils das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt (vor Kurzarbeit), die Summe der voraussichtlichen Ausfallstunden und die Höhe des Beihilfenbetrages einzutragen.</p> <p><i>Siehe auch unter dem Stichwort „Kurzarbeitsantrag getrennt für verschiedene Standorte?“</i></p> |

| | |
|--|---|
| <p>Arbeitgeber – förderbar</p> | <p>Geförderte Kurzarbeit ist für Arbeitgeber unabhängig von der Betriebsgröße und Branche (z.B. auch für Arbeitskräfteüberlasser) und unabhängig von einer WKO-Mitgliedschaft (z.B. selbständige Ärzte, freiberufliche Selbständige, Vereine, und NGOs) möglich.</p> <p>Falls keine kollektivvertragsfähige Körperschaft auf Arbeitgeberseite vorhanden ist, genügt für die Sozialpartnervereinbarung die Zustimmung der Gewerkschaft.</p> <p>Von der Möglichkeit einer geförderten Kurzarbeit ausgenommen sind</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gebietskörperschaften (Bund, Länder, Gemeinden, Gemeindeverbände), • politische Parteien, • juristische Personen des öffentlichen Rechts, die nicht aktiv am Wirtschaftsleben teilnehmen bzw. nicht wesentliche Teile ihrer Kosten über Leistungsentgelte finanzieren (das bedeutet, dass z.B. Museen i.d.R. förderbar sind, Universitäten wohl nicht), • Unternehmen, die sich in Insolvenz befinden. <p>Beachte: Nach Ansicht des BMAFJ ist eine Förderung nur für Arbeitgeber mit österreichischem Standort möglich (siehe unter dem Stichwort „Ausländische Arbeitgeber“).</p> |
| <p>Arbeitnehmer – förderbar</p> | <p>Kurzarbeit kommt für alle in Österreich arbeitslosenversicherten Beschäftigten in Frage, also insbesondere für</p> <ul style="list-style-type: none"> • vollversicherte Angestellte und Arbeiter (Vollzeit, Teilzeit, auch Arbeitnehmer in Elternteilzeit, Altersteilzeit, Pflegeteilzeit, Wiedereingliederungsteilzeit, Karenzrückkehrer), • Lehrlinge, • vollversicherte freie Dienstnehmer, wenn eine monatliche Normalarbeitszeit ermittelbar ist, • Mitglieder des geschäftsführenden Organs, wenn sie nach ASVG versichert sind, d.h. insbesondere GmbH-Geschäftsführer in einem Dienstverhältnis bzw. bis zu einer Beteiligung von 25 % und u.E. auch ASVG-versicherte Vorstandsmitglieder (strittig). <p>Ob die vorstehend genannten Personengruppe in die konkrete betriebliche Kurzarbeit einbezogen werden oder nicht, richtet sich nach der im jeweiligen Betrieb abzuschließenden Sozialpartnervereinbarung.</p> <p>Von den Kurzarbeitsregelungen jedenfalls nicht erfasst sind insbesondere Beamte, GSVG-versicherte Geschäftsführer, geringfügig Beschäftigte und im Ausland sozialversicherte Personen.</p> |
| <p>Arbeitskräfteüberlassung</p> | <p>Im Zusammenhang mit Arbeitskräfteüberlassungen stellen sich bei Kurzarbeit eine Reihe von zusätzlichen Fragen, auf die hier nicht im Detail eingegangen werden kann.</p> <p>Für den Abschluss der Sozialpartnervereinbarung und den AMS-Antrag ist grundsätzlich der Arbeitskräfteüberlasser verantwortlich.</p> <p>Wenn es im Betrieb des Beschäftigers zu Kurzarbeit kommt, ist es i.d.R. sinnvoll, dass der Überlasser eine gleichartige Kurzarbeit für die an den Beschäftigerbetrieb überlassenen Arbeitnehmer vereinbart. Während dieser Kurzarbeit ist keine Überlassung an andere Beschäftigerbetriebe zulässig.</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>Wenn der Beschäftiger die an ihn überlassenen Arbeitnehmer zurückstellt, besteht die Möglichkeit, für diese Arbeitnehmer ganz unabhängig vom Beschäftigerbetrieb Kurzarbeit zu vereinbaren.</p> |
| Arbeits- und Entgeltsbestätigung für Wochengeld | <p><i>Siehe unter dem Stichwort „Wochengeld“</i></p> |
| Arbeitsunfall | <p>Unterbleibt die Arbeitsleistung aufgrund eines (bereits vor Kurzarbeit geschehenen) Arbeitsunfalls, kann mangels kurzarbeitsbedingten Arbeits- und Verdienstauffalls keine AMS-Beihilfe gewährt werden.</p> <p>In der Personalverrechnung ist der Arbeitnehmer auf Basis der Nettogarantie zu entlohnen (bestehend aus Krankenentgelt und Kurzarbeitsunterstützung).</p> |
| Arbeitszeit während Kurzarbeit | <p>In der Kurzarbeitsphase kann die Arbeitszeit auf 10 % bis 90 % reduziert werden. Die Herabsetzung der Arbeitszeit kann für verschiedene Gruppen von Arbeitnehmern unterschiedlich festgesetzt werden. Das Arbeitszeitausmaß und die Verteilung der Arbeitszeit innerhalb der Kurzarbeitsphase ist in der Sozialpartnervereinbarung zu regeln. Es können auch Zeiträume mit einer Wochenarbeitszeit von 0 Stunden vereinbart werden. Die reduzierte Arbeitszeit muss nur im Durchschnitt erreicht werden.</p> <p>Für Änderungen des Arbeitszeitausmaßes während der Kurzarbeit, die über eine Durchrechnung (= Einhaltung des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes) hinausgehen, gilt Folgendes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Änderung des in der Sozialpartnervereinbarung bzw. im AMS-Antrag vorgesehenen Arbeitszeitausmaßes: Es ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat nötig, in betriebsratslosen Betrieben bedarf es der Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmer und der Vorabinfo an die Sozialpartner (fünf Arbeitstage im Voraus)*. Eine Änderung des AMS-Antrags ist nur im Falle einer Herabsetzung der Arbeitszeit nötig (führt zu einer Erhöhung der Ausfallstunden für die Kurzarbeitsbeihilfe), nicht aber bei Erhöhung der Arbeitszeit (Verminderung der Ausfallstunden für die Kurzarbeitsbeihilfe). • Faktische Über- oder Unterschreitung des Arbeitszeitausmaßes infolge von Arbeitsschwankungen (z.B. „Mehrleistung“ in Einzelfällen bzw. in einem nicht wesentlichen Ausmaß), ohne generelle Änderung der in der Sozialpartnervereinbarung vorgesehenen Arbeitszeit: Hierfür ist keine Zustimmung des Betriebsrats erforderlich, auch einer Vorabinfo an die Sozialpartner bedarf es nicht. Eine einseitige Anordnung des Arbeitgebers setzt allerdings einen diesbezüglichen vereinbarten Vorbehalt (z.B. in einer Zusatzvereinbarung mit dem Arbeitnehmer) voraus. Bei vorhersehbarer Unterschreitung des Arbeitsausmaßes ist unbedingt ein AMS-Änderungsantrag zu empfehlen; bei Überschreitung ist hingegen kein AMS-Änderungsantrag nötig (Ausfallstunden vermindern sich). <p>*E-Mail-Adressen der Gewerkschaften: Vida: Arbeitsmarkt@vida.at GPA-djp: Kurzarbeit@gpa-djp.at PRO-GE: Corona.kurzarbeit@proge.at Younion: kurzarbeit@younion.at GPF: Christian.decker@gpf.at GBH: kurzarbeit@gbh.at GÖD: goed.kv@goed.at</p> |

| | |
|--|--|
| | Beachte: Die Entlohnung während der Kurzarbeitsphase hat i.d.R. gleichmäßig zu erfolgen (Durchrechnung), die AMS-Kurzarbeitsbeihilfe wird hingegen „monatsgenau“ anhand der tatsächlichen Ausfallstunden pro Kalendermonat abgerechnet. |
| Arbeitszeitausmaß unterschiedlich für verschiedene Arbeitnehmer | Eine häufig diskutierte Frage ist, ob man für mehrere Personen oder Personengruppen in der Sozialpartnervereinbarung ein unterschiedliches durchschnittliches Beschäftigungsausmaß vereinbaren kann. Diese Frage wird in diversen FAQ-Sammlungen (z.B. FAQ-Sammlung der WKO) bejaht. Ein praktisches Problem besteht hier aber darin, dass die Muster-Sozialvereinbarung dafür keine passenden Optionen vorsieht → praktische Lösung durch Abschluss getrennter Sozialpartnervereinbarungen (Risiko von Diskussionen mit der Gewerkschaft und/oder dem AMS). |
| Arbeitszeit-aufzeichnungen | Für jede Person in Kurzarbeit sind laut AMS-Kurzarbeitsrichtlinie zwingend betriebsinterne Arbeitszeitaufzeichnungen (Arbeitsbeginn, Arbeitsunterbrechungen, Arbeitsende) zu führen, die als Nachweis für die tatsächlichen Ausfallstunden (zwecks Berechnung der AMS-Kurzarbeitsbeihilfe) dienen. Dies gilt auch für jene Personen, die vom Arbeitszeitgesetz ausgenommen sind (z.B. Geschäftsführer, leitende und zeitautonome Arbeitnehmer). Das AMS hat das Recht zur Einsichtnahme in die Arbeitszeitaufzeichnungen. |
| Aufsperrern von Geschäften | <i>Siehe dazu das Stichwort „Geschäftsöffnungen“</i> |
| Aufwandsersätze | Aufwandsersätze (z.B. Taggelder, Kilometergelder), die SV-beitragsfrei sind, werden nicht in die Nettoersatzrate einberechnet. |
| Ausfallstunden | Die für die AMS-Kurzarbeitsbeihilfe maßgeblichen Ausfallstunden werden ausgehend von der bisherigen Normalarbeitszeit des jeweiligen Arbeitnehmers ermittelt. Dies erfolgt im AMS-Antrag als Prognose (auf Basis des prozentuellen Kurzarbeitsausmaßes), bei der tatsächlichen Abrechnung mit dem AMS anhand der tatsächlichen Ausfallstunden. Hierfür werden von der bisherigen Sollstundenzahl (vor Kurzarbeit) die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden (einschließlich der fortbezahlten Dienstverhinderungen) abgezogen. Die tatsächlichen Ausfallstunden sind durch Arbeitszeitaufzeichnungen (Arbeitsbeginn, Arbeitsende, Arbeitsunterbrechungen) für alle von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten nachzuweisen. Diese Aufzeichnungen sind dem AMS auf Verlangen vorzulegen. |
| Ausländische Arbeitgeber | Kurzarbeitsbeihilfe wird nach Rechtsansicht des BMAFJ ausschließlich an Unternehmen mit einem österreichischen Standort (Betriebssitz bzw. personalführende Stelle) für in Österreich arbeitslosenversicherte Mitarbeiter gewährt. Arbeitgeber mit Sitz im Ausland ohne österreichischen Standort können also laut dieser (umstrittenen, möglicherweise EU-rechtswidrigen) Ansicht keine Kurzarbeit beantragen. |
| B | |
| Beendigung von Dienstverhältnissen während Kurzarbeit | <i>Siehe unter dem Stichwort Beschäftigtenstand (Aufrechterhaltungspflicht)</i> |

| | |
|---|--|
| Befristete Dienstverhältnisse | <p>Auch in einem befristeten Dienstverhältnis stehende Arbeitnehmer fallen grundsätzlich unter die Kurzarbeitsregelungen. Die Muster-Sozialpartnervereinbarung sieht aber die Möglichkeit vor, dass Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen ausgeklammert werden können. Ob diese Ausnahmemöglichkeit genutzt wird, bleibt also der im jeweiligen Betrieb abzuschließenden Sozialpartnervereinbarung vorbehalten.</p> |
| Beginn der Kurzarbeit während des Kalendermonats | <p>Kurzarbeit muss nicht zwingend an einem Monatsersten gestartet werden, sondern kann auch inmitten eines Kalendermonats beginnen. In diesem Fall ist darauf zu achten, dass in der Personalverrechnung</p> <ul style="list-style-type: none"> • für den Zeitraum vor Kurzarbeit die normalen Bezugsansprüche abzurechnen sind und • für die Kurzarbeitsphase zumindest die aliquote Entgeltgarantie zu gewähren ist. |
| Behaltepflcht | <p>Der Arbeitgeber ist laut Sozialpartnervereinbarung und AMS-Richtlinie verpflichtet, den Beschäftigtenstand während der Kurzarbeit und einen Monat danach (Behaltefrist) aufrechtzuerhalten.</p> <p>Die Behaltepflcht während der Kurzarbeit erfasst alle im Betrieb bzw. (kollektivvertraglich oder standortmäßig abgegrenzten) Betriebsteil Beschäftigten. Nach der Kurzarbeit bezieht sich die Behaltepflcht nur noch auf jene Beschäftigte, die von Kurzarbeit betroffen waren.</p> <p>Das bedeutet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeberseitige Kündigungen sind an sich unzulässig. • Arbeitgeberseitige Kündigungen aus personenbezogenen Gründen sind zwar zulässig, allerdings ist der Beschäftigtenstand (durch Neueinstellungen) aufzufüllen. • Einvernehmliche Auflösungen sind zulässig, wenn entweder vorher eine Beratung des jeweiligen Arbeitnehmers mit der Gewerkschaft, Arbeiterkammer oder dem Betriebsrat erfolgt ist oder der Beschäftigtenstand aufgefüllt wird. • Eine Auffüllpflicht besteht auch bei berechtigtem Austritt durch den Arbeitnehmer. • Eine Verminderung des Beschäftigtenstandes ohne Auffüllpflicht ist in den vorstehenden Fällen nur mit Zustimmung des AMS möglich. Die Muster-Sozialpartnervereinbarung sieht diesfalls ein Vetorecht der Gewerkschaft vor. • Bei Kündigung seitens des Arbeitnehmers und bei berechtigter Entlassung besteht hingegen keine Pflicht zur Auffüllung des Beschäftigtenstandes. Ebenfalls keine Auffüllpflicht besteht bei Arbeitgeberkündigungen, die bereits vor Beginn der Kurzarbeit ausgesprochen wurden. <p>Als Beschäftigtenstand gilt – je nach dem festgelegten Geltungsbereich der abgeschlossenen Sozialpartnervereinbarung – der Gesamtbeschäftigtenstand (Angestellte, Arbeiter, Lehrlinge) des Unternehmens, des Betriebes oder eines organisatorisch abgrenzbaren Betriebsteiles. Geringfügig Beschäftigte sind für den Beschäftigtenstand nicht mitzuzählen. Ebenso nicht mitzuzählen sind u.E. andere nicht „kurzarbeitsfähige“ Mitarbeiter, wie z.B. freie Dienstnehmer ohne ermittelbare Normalarbeitszeit oder bereits vor Beginn der Kurzarbeit gekündigte Arbeitnehmer, deren Kündigungsfrist noch vor Ende der Kurzarbeit abläuft (Umkehrschluss aus den Erläuterungen in der Muster-Sozialpartnervereinbarung zu den optionalen Ausnahmen).</p> |

| | |
|------------------------------------|--|
| | Werden die Vorgaben zur Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes missachtet, droht die Pflicht zur – je nach Schwere der Missachtung – teilweisen oder gänzlichen Rückzahlung der AMS-Kurzarbeitsbeihilfe. |
| Beschäftigtenstand | <p>Als Beschäftigtenstand gilt – je nach dem festgelegten Geltungsbereich der abgeschlossenen Sozialpartnervereinbarung – der Gesamtbeschäftigtenstand (Angestellte, Arbeiter, freie Dienstnehmer mit monatlicher Normalarbeitszeit, Lehrlinge) des Unternehmens, des Betriebes oder eines organisatorisch (standortmäßig oder kollektivvertraglich) abgrenzbaren Betriebsteiles.</p> <p>Geringfügig Beschäftigte (mangels Arbeitslosenversicherung) sind nicht mitzuzählen. Ebenso nicht mitzuzählen sind u.E. andere nicht „kurzarbeitsfähige“ Mitarbeiter, wie z.B. freie Dienstnehmer ohne ermittelbare Normalarbeitszeit oder bereits vor Beginn der Kurzarbeit gekündigte Arbeitnehmer, deren Kündigungsfrist noch vor Ende der Kurzarbeit abläuft (Umkehrschluss aus den Erläuterungen in der Muster-Sozialpartnervereinbarung zu den optionalen Ausnahmen).</p> <p>Entscheidend ist der Zeitpunkt unmittelbar vor Beginn der Kurzarbeit, sofern nicht bereits vorher festgelegte Änderungen berücksichtigt werden (z.B. vereinbarte Befristungen oder bereits vor Kurzarbeitsbeginn ausgesprochene Kündigungen).</p> <p>Werden die Vorgaben zur Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes missachtet, droht die Pflicht zur – je nach Schwere der Missachtung – teilweisen oder gänzlichen Rückzahlung der AMS-Kurzarbeitsbeihilfe.</p> |
| Betriebliche Vorsorge | Für den Zeitraum der Kurzarbeit sind die betrieblichen Vorsorgebeiträge (Abfertigung NEU) vom Entgelt auf Basis der Arbeitszeit vor Kurzarbeit zu bemessen. |
| C | |
| COVID-19-Prämien | Durch das dritte gesetzliche COVID-Maßnahmenpaket wurde im EStG und im ASVG ausdrücklich verankert, dass Zulagen und Bonuszahlungen an Mitarbeiter, die vom Arbeitgeber aufgrund der COVID-19-Krise bezahlt werden, bis zu € 3.000 von der Lohnsteuer, den SV-Beiträgen und BV-Beiträgen befreit sind (nicht hingegen im Bereich DB, DZ, KommSt). Das gilt aber nur, wenn es sich um eine zusätzliche Zahlung im Zusammenhang mit der durch die Coronakrise entstandenen Mehrbelastung handelt. Dem Vernehmen nach geht das BMF davon aus, dass Zahlungen an Arbeitnehmer in Kurzarbeit i.d.R. mangels Mehrbelastung nicht als steuer- und SV-freie COVID-19-Prämien behandelt werden können. |
| COVID-19-Risiko- Attest | <p>Wenn ein Arbeitnehmer ein ärztliches COVID-19-Risiko-Attest vorlegt (auf Basis des neu geschaffenen § 735 ASVG), hat er – sofern weder Homeoffice noch risikolose Weiterbeschäftigung im Betrieb möglich ist – Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts. Die Entgeltfortzahlung ist während der Kurzarbeit in Höhe der Entgeltgarantie zu leisten (arbeitsrechtliches Ausfallsprinzip). Der Arbeitgeber erhält allerdings keine AMS-Kurzarbeitsbeihilfe. Dies wird damit begründet, dass es sich um keinen kurzarbeitsbedingten Arbeitsausfall handelt.</p> <p>Arbeitgeber kann die Erstattung des fortgezahlten Entgelts samt Dienstgeberbeitragsanteilen beim Krankenversicherungsträger beantragen.</p> |

| | |
|---|---|
| D | |
| Dauer der Kurzarbeit | Kurzarbeit ist für einen Zeitraum von maximal drei Monate zulässig. Bei Bedarf ist eine Verlängerung um bis zu weitere drei Monate möglich. |
| DB, DZ | Für den Dienstgeberbeitrag (FLAG) und den Dienstgeberzuschlag (DZ) gibt es im Zusammenhang mit der Kurzarbeit keine Begünstigung. Diese sind während der Kurzarbeit auf Basis der tatsächlichen Bezüge zu bemessen. Die Bemessungsgrundlage erhöht sich laut strittiger Ansicht des BMF um die vom Arbeitgeber zu übernehmenden SV-Beiträge; <i>siehe dazu unter dem Stichwort „Sozialversicherungsbeiträge“</i> . <i>Siehe auch bei „Kommunalsteuer“</i> . |
| Durchführungsbericht | <i>Siehe unter dem Stichwort „Kurzarbeitsbeihilfe“</i> . |
| Durchrechenbare Arbeitszeit | In der Muster-Sozialpartnervereinbarung sind verschiedene mögliche Arbeitszeitmodelle für die Zeit während der Kurzarbeit vorgesehen. Diese laufen großteils auf eine Durchrechnung innerhalb der gesamten Kurzarbeit hinaus (durchschnittliche Arbeitszeit, ohne dass „Überhänge“ sofort monatsgetreu abgerechnet werden müssen). Für die AMS-Abrechnung (verrechenbare Ausfallstunden) ist hingegen monatskonform abzurechnen (Übereinstimmung mit den innerbetrieblichen Arbeitszeitaufzeichnungen wichtig!). |
| E | |
| eAMS-Konto | Für den Antrag auf Kurzarbeitsbeihilfe beim AMS ist noch kein eAMS-Konto erforderlich (Einbringung per E-Mail als PDF-Datei ist ausreichend). Allerdings ist ein eAMS-Konto in weiterer Folge jedenfalls nötig, und zwar für die monatliche Abrechnung der Ausfallstunden und Anweisung der Kurzarbeitsbeihilfe durch das AMS. Betriebe, die noch über kein eAMS-Konto verfügen, müssen daher ein solches beantragen. Für die Einrichtung des eAMS-Kontos sollten i.d.R. einige Tage an Vorlaufzeit eingeplant werden. |
| Elternteilzeit | Auch Arbeitnehmer, die sich in Elternteilzeit befinden, werden grundsätzlich in die betriebliche Kurzarbeit einbezogen. In diesem Fall wird die Nettogarantie (und die darin enthaltene Kurzarbeitsunterstützung) auf Basis des Elternteilzeitentgelts ermittelt. |
| Entgeltgarantie | <i>Siehe unter dem Stichwort „Nettoersatzrate“</i> . |
| Entgeltgewährung in Höhe von 100 % | In manchen Betrieben ist die Frage diskutiert worden, ob es zulässig ist, den in Kurzarbeit befindlichen Mitarbeitern das Entgelt auf voller Basis (100 %) zu zahlen, anstatt nur das Entgelt auf Basis der Nettoersatzgarantie (80, 85 oder 90 %). Dies ist aufgrund des Günstigkeitsprinzips arbeitsrechtlich zulässig und auch für die AMS-Beihilfe unschädlich, sofern kein Missbrauch vorliegt (z.B. de facto ungekürztes Weiterarbeiten auf der vollen Basis über den gesamten Kurzarbeitszeitraum). |
| Epidemiegesetz | Für Zeiten, in denen dem Arbeitgeber Entgelterstattung nach § 32 Epidemiegesetz zusteht, erhält er keine AMS-Kurzarbeitsbeihilfe. |

| | |
|--|---|
| Erschwerniszulagen | <p>Erschwerniszulagen fließen i.d.R. (im Schnitt der letzten drei Monate vor Kurzarbeit) in die SV-Beitragsgrundlage, in die Basis für die Nettoentgeltgarantie (Personalverrechnung), in die AMS-Kurzarbeitsbeihilfe ein.</p> <p>Wenn bei einem Kurzarbeiter eine Erschwerniszulage aufgrund der tatsächlichen Tätigkeit anfällt, ist sie i.d.R. ohnehin vom garantierten Entgelt abgedeckt (keine zusätzliche Gewährung erforderlich).</p> |
| F | |
| Familienbonus Plus | <p>Für die fiktive Ermittlung des der Nettogarantie entsprechenden Bruttobezugs für die Kurzarbeit bleiben die individuellen steuerlichen Parameter (wie z.B. Familienbonus Plus) außer Betracht.</p> <p>Bei der Gehalts-/Lohnabrechnung in der Kurzarbeit wird ein Familienbonus Plus ganz normal gemäß den vom Arbeitnehmer im E30 beantragten Verhältnissen berücksichtigt.</p> |
| Feiertage | <p>Entfällt die Arbeitsleistung aufgrund eines Feiertages während der Kurzarbeit, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Feiertagsentgelt in Höhe des in der Sozialpartnervereinbarung vorgesehenen Entgelts (Nettogarantie) zu zahlen.</p> <p>Der Arbeitgeber erhält allerdings für Feiertage laut AMS-Richtlinie keine AMS-Kurzarbeitsbeihilfe. Dies wird damit begründet, dass es sich um keinen kurzarbeitsbedingten Arbeitsausfall handelt.</p> <p>Nur wenn am Feiertag im Betrieb normalerweise gearbeitet wird, steht für die aufgrund der Kurzarbeit an diesem Tag ausfallenden Arbeitsstunden Kurzarbeitsbeihilfe zu.</p> |
| „Formel 7“ | <p>Prämienzahlungen aus vertraglichen Sechstelgestaltungen („Formel 7“) laufen i.d.R. ungekürzt neben der Nettolohngarantie weiter.</p> |
| Freie Dienstnehmer | <p>Kurzarbeitsbeihilfe ist auch für vollversicherte freie Dienstnehmer (§ 4 Abs. 4 ASVG) möglich, wenn eine monatliche Normalarbeitszeit ermittelbar ist (z.B. freier Konsulent, mit dem ein Vertrag über ein bestimmtes monatliches Auftragsvolumen besteht).</p> <p>Achtung: Die Einbeziehung von freien Dienstnehmern in die betriebliche Kurzarbeit ist ein zweischneidiges Schwert: Durch die für die Förderung obligatorische Darstellung einer monatlichen Normalarbeitszeit und das Führen von Arbeitszeitaufzeichnungen kann sich nämlich das Risiko erhöhen, dass die freien Dienstverhältnisse in der Folge als echte Dienstverhältnisse qualifiziert werden (z.B. bei Lohnabgabenprüfungen).</p> |
| Freizeitphasen durch die Kurzarbeit | <p>Die durch die Kurzarbeit freiwerdenden Zeit ist als Freizeit zu werten. Der Arbeitnehmer darf während dieser Zeit – sofern keine unzulässige Konkurrenzierung erfolgt – auch anderen Erwerbstätigkeiten nachgehen.</p> <p>Es ist u.E. allerdings zulässig, in einer Zusatzvereinbarung mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren, dass der Arbeitnehmer im Falle eines betrieblichen Bedarfs zur Arbeitsleistung auch über dem Kurzarbeitsausmaß herangezogen darf (würde sich u.E. ggf. auch aus der Treuepflicht ableiten lassen). Für das Erscheinen des</p> |

| | |
|---|---|
| | Arbeitnehmers im Betrieb kann u.E. auch eine gewisse Vorankündigungsfrist (z.B. 48 Stunden) vereinbart werden. |
| G | |
| Gefahrenzulagen | Gefahrenzulagen fließen i.d.R. (im Schnitt der letzten drei Monate vor Kurzarbeit) in die SV-Beitragsgrundlage, in die Basis für die Nettoentgeltgarantie (Personalverrechnung), in die AMS-Kurzarbeitsbeihilfe ein. Wenn bei einem Kurzarbeiter eine Gefahrenzulage aufgrund der tatsächlichen Tätigkeit anfällt, ist sie i.d.R. ohnehin vom garantierten Entgelt abgedeckt (keine zusätzliche Gewährung erforderlich). |
| Geringfügig Beschäftigte | Für geringfügig Beschäftigte ist keine Kurzarbeitsbeihilfe möglich, weil sie nicht arbeitslosenversichert sind. Geringfügig Beschäftigte sind daher bei der Angabe des Beschäftigtenstandes (in der Sozialpartnervereinbarung und im AMS-Antrag) nicht mitzuzählen. |
| Geschäftsöffnungen | Wenn Geschäfte (infolge Lockerung der COVID-19-Maßnahmen) aufsperrten, deren Mitarbeiter in Kurzarbeit sind, ist keine Verständigung des AMS erforderlich, solange die Arbeitsauslastung der kurzarbeitenden Mitarbeiter im gesamten Kurzarbeitszeitraum nicht über 90 % steigt. Es genügt, mit der nächsten Monatsabrechnung einfach weniger Ausfallstunden zu verrechnen. |
| Geschäftsführer | <i>Siehe unter den Stichwörtern „Gewerberechtliche Geschäftsführer“ und „Handelsrechtliche Geschäftsführer“</i> |
| Gewerberechtliche Geschäftsführer | Kurzarbeit ist für einen gewerberechtlichen Geschäftsführer auch dann möglich, wenn die laut der Gewerbeordnung erforderliche Hälfte der Normalarbeitszeit (z.B. 20 Stunden bei betrieblicher 40-Stunden-Woche) infolge der Kurzarbeit unterschritten wird. Es ist ausreichend, wenn das Beschäftigungsausmaß des gewerberechtlichen Geschäftsführers zumindest die Hälfte der längsten im Betrieb tatsächlich geleisteten Arbeitszeit erreicht. |
| H | |
| Handelsrechtliche Geschäftsführer | Geschäftsführer können laut der Muster-Sozialpartnervereinbarung und der AMS-Richtlinie dann in die Kurzarbeit einbezogen werden, wenn sie nach ASVG versichert sind. Das bedeutet, dass GmbH-Geschäftsführer, die in einem Dienstverhältnis stehen oder nur bis zu 25 % an der Gesellschaft beteiligt sind, förderbar sind. GSVG-versicherte Geschäftsführer können hingegen nicht in Kurzarbeit einbezogen werden. |
| Handlungsempfehlung (WKO) für April 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Abrechnung der laufenden Löhne/Gehälter auf Basis der bisherigen Bruttobezüge (aus dem letzten Abrechnungsmonat vor Beginn der Kurzarbeit); Überstunden, widerrufbare Überstundenpauschalen und SV-freie Bezüge werden dabei ausgeklammert; 2. Reduktion des auszahlenden Nettobetrages (durch Abzugslohnart) um 10 % bis € 1.700,00, 15 % bis € 2.685,00, 20 % über € 2.685,00 (entsprechend der Nettogarantiequote 90, 85, 80 %); |

| | |
|---|---|
| | <p>3. Berechnung der SV- und BV-Beiträge und der sonstigen Lohnabgaben auf Basis der bisherigen Bruttobezüge. Hier wird empfohlen, anders als bei Punkt 1. Allfällige Überstundenentgelte nicht auszuklammern, um die SV- und BV-Beitragsgrundlage auf Basis von 100 % sicherzustellen.</p> <p>4. Kommt es zu Urlaubskonsum oder Zeitausgleich, so sind diese ungekürzt zu berechnen. Dasselbe gilt für die Ermittlung von Sonderzahlungen.</p> <p>5. Exakte Kurzarbeitsabrechnung (Aufrollung) erfolgt nach Vorliegen der endgültigen Abklärung sämtlicher offener Rechtsfragen bzw. allfälliger gesetzlicher Anpassungen.</p> |
| Höchstbeitragsgrundlage | <p>Die Nettolohngarantie (gemäß der jeweiligen Ersatzrate) ist laut Muster-Sozialpartnervereinbarung ohne Rücksicht auf die Höchstbeitragsgrundlage zu gewähren.</p> <p>Die Förderung des AMS (Kurzarbeitsbeihilfe) bezieht sich hingegen nur auf Entgeltanteile bis zur Höchstbeitragsgrundlage (€ 5.370,00). Die darüber liegenden Entgeltteile muss der Arbeitgeber also zwar in die Nettoentgeltgarantie einbeziehen, er erhält aber keine diesbezügliche AMS-Förderung.</p> |
| J | |
| Jahressechstel | <p>Das lohnsteuerliche Jahressechstel wird durch Zeiten einer Kurzarbeit infolge der reduzierten laufenden Bezüge „hinuntergedrückt“. Es ist noch offen, ob seitens der Politik ggf. eine Sonderregelung für die Corona-Kurzarbeit geschaffen werden wird, um diesbezügliche „Sechstelschäden“ zu vermeiden.</p> |
| K | |
| Karenzrückkehrer/innen | <p>Personen, die sich bisher in Karenz (z.B. Elternkarenz gemäß MSchG/VKG) befunden haben und während der Kurzarbeit aus der Karenz zurückkehren, werden in die Kurzarbeit einbezogen, sofern sie vom Geltungsbereich der Sozialpartnervereinbarung umfasst sind.</p> |
| Kollektivvertragliche Erhöhungen | <p>Wie sich Kollektivvertragserhöhungen während der Kurzarbeit auswirken, ist noch ungeklärt und derzeit Gegenstand rechtlicher Diskussionen zwischen den Interessensvertretungen.</p> <p>U.E. ist das (bei Kurzarbeitsbeginn aus der Nettoersatzrate errechnete) Bruttoentgelt während der Kurzarbeit „eingefroren“ und verändert sich durch die KV-Erhöhung nicht. Anzupassen ist u.E. aber das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung (wodurch die Kurzarbeitsunterstützung sinkt und das Gesamtbrutto daher unverändert bleibt – gemäß dieser Sichtweise wird also die KV-Erhöhung im Ergebnis von der Nettogarantie „aufgesaugt“).</p> |
| Kommunalsteuer | <p>Die vom Arbeitgeber über das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung hinaus zu zahlende Kurzarbeitsunterstützung („Auffüllstunden“ bzw. Differenz zur Nettogarantie) ist von der Kommunalsteuer befreit.</p> <p>Die Bemessungsgrundlage für die Kommunalsteuer (auf Basis der tatsächlichen Arbeitsleistung einschließlich allfälliger Entgeltfortzahlungen für Nichtleistungszeiten) erhöht sich laut strittiger Ansicht des BMF um die vom Arbeitgeber zu übernehmenden SV-Beiträge.</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>Hinweis: In den anderen abgabenrechtlichen Bereichen (DB, DZ, Lohnsteuer) besteht hingegen Pflichtigkeit der Kurzarbeitsunterstützung (die SV-Beiträge sind ohnehin von der letzten Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit zu entrichten).</p> |
| <p>Krankenstand während Kurzarbeit</p> | <p>Befindet sich ein Arbeitnehmer während Kurzarbeit im Krankenstand, hat der Arbeitgeber weiterhin die in der Sozialpartnervereinbarung vorgesehene Entlohnung (Entgeltgarantie) zu leisten (arbeitsrechtliches Ausfallsprinzip). Der Arbeitgeber erhält weiterhin die Kurzarbeitsbeihilfe (der Krankenstand ändert nichts an den gegenüber dem AMS verrechenbaren Ausfallstunden).</p> <p>Beispiel: Mit einem Vollzeitmitarbeiter (40-Stunden-Woche) ist 30 % Kurzarbeit vereinbart (durchschnittlich 12 Stunden pro Woche). In einer Woche, in der der Mitarbeiter laut Dienstplan für 24 Stunden eingeteilt ist, befindet er sich im Krankenstand. Die Zahl der gegenüber dem AMS verrechenbaren Ausfallstunden beträgt für diese Woche daher 16 Stunden. Das in der Personalverrechnung abzurechnende Entgelt gebührt hingegen in Höhe des Gesamtbrutto laut Entgeltgarantie (gesplittet in Krankentgelt in Höhe von 30 % und Kurzarbeitsunterstützung in Höhe der Differenz zum Gesamtbrutto).</p> <p>Für Zeiten, in denen dem Arbeitgeber Entgelterstattung nach § 32 Epidemiegesetz zusteht, erhält er keine AMS-Kurzarbeitsbeihilfe. Unterbleibt die Arbeitsleistung aufgrund eines (bereits vor Kurzarbeit geschehenen) Arbeitsunfalls, kann laut AMS-Richtlinie mangels kurzarbeitsbedingten Arbeits- und Verdienstauffalls keine AMS-Beihilfe gewährt werden.</p> |
| <p>Kündigungen während Kurzarbeit</p> | <p><i>Siehe unter dem Stichwort Beschäftigtenstand (Aufrechterhaltungspflicht)</i></p> |
| <p>Kündigungsgeschützte Personen</p> | <p>Auch Arbeitnehmer mit besonderem Kündigungs- und Entlassungsschutz (z.B. Schwangere, Elternteilzeitbeschäftigte, Betriebsratsmitglieder, Präsenz-/Zivildienstler, begünstigte Behinderte) können von Kurzarbeit erfasst werden. Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz bleibt von der Kurzarbeit unberührt.</p> |
| <p>Kurzarbeitsantrag getrennt für verschiedene Standorte?</p> | <p>Hat ein Unternehmen Standorte in unterschiedlichen Bundesländern, muss an sich in jedem Bundesland ein Antrag gestellt werden. Allerdings kann in solchen Fällen die Zuständigkeit für alle Anträge eines Unternehmens einer einzigen federführenden Landesgeschäftsstelle des AMS übertragen werden. Um keinen unnötigen Arbeitsaufwand zu betreiben, empfiehlt sich unbedingt die Vorabklärung mit dem AMS über die Vorgehensweise (getrennte Anträge oder zusammengefasster Antrag).</p> |
| <p>Kurzarbeit nur für den ganzen Betrieb oder auch für einzelne Betriebs-teile möglich?</p> | <p>Kurzarbeit muss nicht zwingend für den ganzen Betrieb vereinbart werden. Sie kann auch nur für einzelne Betriebsteile, bestimmte Gruppen von Beschäftigten oder einzelne Beschäftigte vereinbart werden (Rechtsansicht der WKO). Es ist laut Sozialpartnervereinbarung auch ausdrücklich erlaubt, innerhalb der kurzarbeitenden Belegschaft die Herabsetzung der Arbeitszeit für verschiedene Arbeitnehmergruppen in unterschiedlichem Ausmaß festzusetzen (z.B. 10 % für den Außendienst, 50 % für die Büromitarbeiter). Die Umsetzung der vorstehend genannten Differenzierungen wird allerdings durch die eingeschränkten Eingabemöglichkeiten in den Sozialpartnernmustern und im AMS-</p> |

| | |
|---------------------------------|---|
| | <p>Antragsformular sehr erschwert. Als Alternative bleibt z.B. die Möglichkeit, getrennte Sozialpartnervereinbarungen abzuschließen und mehrere AMS-Anträge einzubringen (leider führt dies bei manchen AMS-Stellen zu Diskussionen).</p> |
| Kurzarbeitsbeihilfe | <p>Berechnung der Kurzarbeitsbeihilfe: Die Kurzarbeitsunterstützung des AMS wird auf Basis pauschaler Sätze für die Anzahl an kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden berechnet. Das AMS hat hierfür Pauschalsatztabellen erstellt, die je nach wöchentlicher Normalarbeitszeit im Betrieb differenzieren (35, 35,5, 36, 36,5, 37, 37,5, 38, 38,5, 39, 39,5, 40, 45, 48, 55, 60).</p> <p>Monatliche Abrechnung der Kurzarbeitsbeihilfe mit dem AMS: Für die in die Kurzarbeit einbezogenen Arbeitnehmer ist für jeden Kalendermonat bis zum 28. Des Folgemonats eine Abrechnungsliste vorzulegen. Diese ist in einem vorgegebenen Dateiformat über das eAMS-Konto einzubringen. Die Auszahlung der Kurzarbeitsbeihilfe erfolgt im Nachhinein pro Kalendermonat nach Vorlage und Prüfung der Teilabrechnung.</p> <p>Endabrechnung der Kurzarbeitsbeihilfe mit dem AMS (Durchführungsbericht): Bis zum 28. Des auf das Ende der Kurzarbeit folgenden Monats ist dem AMS ein Durchführungsbericht vorzulegen, der Angaben über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes sowie über die Einhaltung des Mindest- und Höchststarbeitszeitausfalles (Bandbreite von 10 % bis 90 %) enthält. Weiters ist bis zum 28. Des auf das Ende der einmonatigen Behaltefrist folgenden Monats ein weiterer Durchführungsbericht über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während der Behaltefrist vorzulegen. Die Durchführungsberichte müssen vom Betriebsrat unterschrieben werden. In Betrieben ohne Betriebsrat muss der Durchführungsbericht entweder von der zuständigen Gewerkschaft oder den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmern unterschrieben werden.</p> |
| Kurzarbeitsunterstützung | <p>Der Begriff Kurzarbeitsunterstützung ist von der Kurzarbeitsbeihilfe (AMS-Förderung) zu unterscheiden: Kurzarbeitsunterstützung ist die vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer zu leistende betragliche Differenz (Auffüllbetrag) zwischen dem tatsächlich erarbeiteten Entgelt und der Entgeltgarantie. In der Gehalts-/Lohnabrechnung sind daher mindestens folgende kurzarbeitsspezifische Lohnarten erforderlich (je nach Einzelfall, z.B. bei variablen Bezügen, können es aber deutlich mehr sein):</p> <ul style="list-style-type: none"> • KUA Gehalt • KUA Unterstützung • KUA SV-Differenz <p><i>Bezüglich der Sozialversicherung siehe unter „Sozialversicherungsbeiträge“. Zur Kurzarbeitsbeihilfe des AMS siehe unter dem Stichwort „Kurzarbeitsbeihilfe“.</i></p> |
| L | |
| Lehrlinge | <p>Auch Lehrlinge fallen grundsätzlich unter die Kurzarbeitsregelungen. Die Muster-Sozialpartnervereinbarung sieht aber die Möglichkeit vor, dass Lehrlinge ausgeklammert werden können. Ob diese Ausnahmemöglichkeit genutzt wird, bleibt also der im jeweiligen Betrieb abzuschließenden Sozialpartnervereinbarung vorbehalten.</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>Falls Lehrlinge in die Kurzarbeit einbezogen werden, erhalten sie – anders als Angestellte und Arbeiter – eine Nettogarantie in Höhe von 100 %.</p> |
| <h1>M</h1> | |
| <p>Mehrarbeit (Teilzeit) vor Kurzarbeit</p> | <p>Für die Berücksichtigung von Mehrarbeitsentgelten von Teilzeitbeschäftigten gilt Folgendes:</p> <p>AMS-Kurzarbeitsbeihilfe: Teilzeitmehrarbeitsentgelte sind beim Referenzwert (Brutto) für die Ermittlung der Kurzarbeitsbeihilfe einzubeziehen (i.d.R. im Schnitt der letzten drei Kalendermonate).</p> <p>Nettogarantie bzw. Kurzarbeitsunterstützung: Für die Ermittlung der Nettoersatzrate und der Brutto-Netto- und Netto-Brutto-Hochrechnung sind Teilzeitmehrarbeitsentgelte ebenfalls einzubeziehen (i.d.R. im Schnitt der letzten drei Kalendermonate).</p> <p style="padding-left: 40px;">Anmerkung: Auch für die provisorische April (Mai) Abrechnung laut Handlungsempfehlung der WKO ist u.E. ein Dreimonatsschnitt der Teilzeitmehrarbeitsentgelte einzubeziehen.</p> <p>Abrechnung während Kurzarbeit: Zuschlagspflichtige Mehrarbeit liegt erst dann vor, wenn der Arbeitnehmer die für ihn vor Kurzarbeit maßgeblichen Arbeitszeiten überschreitet.</p> <p>SV-Beitragsgrundlage: Für die Beitragsgrundlage sind Teilzeitmehrarbeitsentgelte einzubeziehen (i.d.R. im Schnitt der letzten drei Kalendermonate).</p> |
| <p>Mehrarbeit (laut KV) vor Kurzarbeit</p> | <p>Für die Berücksichtigung von Mehrarbeitsentgelten i.Z.m. kollektivvertraglicher Differenzmehrarbeit sind die folgenden Unterscheidungen vorzunehmen.</p> <p>AMS-Kurzarbeitsbeihilfe: Kollektivvertragliche Mehrarbeitsentgelte sind beim Referenzwert (Brutto) für die Ermittlung der Kurzarbeitsbeihilfe auszuklammern (analog zu Überstunden). Dies ergibt sich u.a. daraus, dass die Pauschalsatztabellen des AMS auf die gesetzliche, kollektivvertragliche bzw. betriebliche Normalarbeitszeit abstellt.</p> <p>Nettogarantie bzw. Kurzarbeitsunterstützung: Für die Ermittlung der Nettoersatzrate und der Brutto-Netto- und Netto-Brutto-Hochrechnung sind kollektivvertragliche Mehrarbeitsentgelte ebenfalls auszuklammern (analog zu Überstunden).</p> <p style="padding-left: 40px;">Anmerkung: Dies gilt u.E. sinngemäß auch für die provisorische April (Mai) Abrechnung laut Handlungsempfehlung der WKO.</p> <p>Abrechnung während Kurzarbeit: Mehrarbeit liegt erst dann vor, wenn der Arbeitnehmer die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit (Vollzeit) überschreitet.</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>SV-Beitragsgrundlage: Für die Beitragsgrundlage sind kollektivvertragliche Mehrarbeitsentgelte einzubeziehen (u.E. auch wenn sie während Kurzarbeit zurückgegeben werden).</p> |
| <p>Mehrleistungen während Kurzarbeit</p> | <p>Kurzarbeit stellt eine vorübergehende Herabsetzung der Normalarbeitszeit dar und gilt nach herrschender Rechtsansicht nicht als Teilzeitarbeit.</p> <p>Wenn ein Arbeitnehmer über das in der Sozialpartnervereinbarung vorgesehene Arbeitszeitausmaß (Kurzarbeitsquote) hinaus arbeitet, ist dies i.d.R.</p> <ul style="list-style-type: none"> • keine Mehrarbeit (§ 19d AZG) und • keine Überstundenarbeit (§ 6 AZG). <p>Bis zur Grenze der vor Beginn der Kurzarbeit für den jeweiligen Arbeitnehmer geltenden täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit handelt es sich um bloße Normalstunden („Auffüllstunden“) im Verhältnis 1:1, sodass weder 25 %ige Teilzeitehrarbeitszuschläge noch 50 %ige Überstundenzuschläge anfallen.</p> <p>Durch derartige Arbeitsleistungen erhöht sich aber – sofern nicht ohnehin eine Durchrechnung (Zeitausgleich) innerhalb der Kurzarbeitszeitraumes erfolgt – das aktive Arbeitsentgelt und es reduziert sich gleichzeitig im selben betraglichen Ausmaß die Kurzarbeitsunterstützung. Das Gesamtbrutto (Entgeltgarantie) bleibt also i.d.R. unverändert, es kommt lediglich zu einer betraglichen Verschiebung der Lohnarten innerhalb des Brutto.</p> <p>In Bezug auf die AMS-Kurzarbeitsbeihilfe verringert sich durch die höhere Arbeitsleistung die Anzahl der Ausfallstunden und damit der Beihilfenbetrag.</p> |
| <h1>N</h1> | |
| <p>Nettoersatzrate (Nettolohngarantie)</p> | <p>Die Nettoentgeltgarantie der COVID-19-Kurzarbeit (für die Personalverrechnung) sieht laut Muster-Sozialpartnervereinbarung Folgendes vor: Arbeitnehmer mit einem Bruttoentgelt (vor Kurzarbeit)</p> <ul style="list-style-type: none"> • bis € 1.700,00 erhalten während der Kurzarbeit 90 % des bisherigen Nettoentgelts, • bis € 2.685,00 erhalten während der Kurzarbeit 85 % des bisherigen Nettoentgelts, • ab € 2.686,00 erhalten während der Kurzarbeit 80 % des bisherigen Nettoentgelts (eine Deckelung durch die Höchstbeitragsgrundlage gibt es nicht). <p>Das der Nettoersatzrate entsprechende Brutto ist durch fiktive Hochrechnung zu ermitteln.</p> <p>Lehrlinge erhalten 100 % des bisherigen Nettoentgelts.</p> <p>Beachte: Die Nettoersatzrate ist grundsätzlich vom Beschäftigungsausmaß unabhängig. Das bedeutet, dass Arbeitnehmer, die vor der Kurzarbeit gleich hohe Bruttobezüge hatten, während der Kurzarbeit gleich hohe Garantiebezüge erhalten, auch wenn der eine Arbeitnehmer z.B. nur 10 % und der andere z.B. 70 % des vorherigen Beschäftigungsausmaßes arbeitet (dies wird von den Gewerkschaften als „Solidaritätsprinzip“ bezeichnet).</p> <p>Die Förderung des AMS (Kurzarbeitsbeihilfe) bezieht sich – anders als der arbeitsrechtliche Anspruch laut Sozialpartnervereinbarung – nur auf Entgeltanteile bis zur Höchstbeitragsgrundlage (€ 5.370,00). Die darüber liegenden Entgeltteile muss der Arbeitgeber zwar laut Sozialpartnervereinbarung ebenfalls in die Nettoentgeltgarantie einbeziehen, er erhält aber keine diesbezügliche AMS-Förderung.</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>Die angeführte Nettoersatzrate ist eine Mindestgarantie. Es steht dem Arbeitgeber frei, den Arbeitnehmern ein höheres Entgelt zu gewähren, ohne dass dadurch die Kurzarbeitsbeihilfe des AMS verloren geht. Die Kurzarbeitsbeihilfe reduziert sich allerdings bei zeitlichen Mehrarbeitsleistungen des Arbeitnehmers gegenüber der vereinbarten Kurzarbeitsquote, weil diesfalls die Anzahl der verrechenbaren Ausfallstunden sinkt; siehe dazu die Hinweise beim Stichwort „<i>Mehrleistungen während Kurzarbeit</i>“.</p> |
| Neueintritte | <p>Neu eintretende Mitarbeiter können nicht (sofort) in die Kurzarbeit einbezogen werden, sondern erst nach Zurücklegung einer einmonatigen „Wartezeit“. Kurzarbeitsbeihilfe setzt nämlich nach Ansicht des BMAFJ voraus, dass zumindest ein voll entlohnter Monat (oder vier Wochen) beim aktuellen Arbeitgeber vor Beginn der Kurzarbeit liegt. Dies muss kein Kalendermonat, sondern kann auch ein Naturalmonat sein (z.B. 16.03. bis 15.04.).</p> <p>Für solche „Nachzügler“ ist i.d.R. ein eigener AMS-Antrag nötig (wegen der abweichenden Laufzeit). Ausnahme: Es kann bei der Regionalen AMS-Geschäftsstelle ein Ersuchen um Nachsicht von der einmonatigen Wartezeit aufgrund besonderer berücksichtigungswürdiger Gründe gestellt werden.</p> |
| P | |
| Pauschalsatztabellen | <p>Die vom AMS herausgegebenen Pauschalsatztabellen (gegliedert je nach betrieblicher Normalarbeitszeit: 35, 35,5, 36, 36,5, 37, 37,5, 38, 38,5, 39, 39,5, 40, 45, 48, 55, 60 Stunden) dienen der Errechnung der Kurzarbeitsbeihilfe. Für die Personalverrechnung sind diese nach überwiegender Rechtsansicht nicht anwendbar.</p> |
| Pendlerpauschale und Pendlereuro | <p>Für die fiktive Ermittlung des der Nettogarantie entsprechenden Bruttobezugs für die Kurzarbeit bleiben die individuellen steuerlichen Parameter (wie z.B. Pendlerpauschale und Pendlereuro) außer Betracht.</p> <p>Bei der Gehalts-/Lohnabrechnung in der Kurzarbeit werden Pendlerpauschale und Pendlereuro ganz normal berücksichtigt.</p> |
| Prämien | <p>Bei Prämien ist zu unterscheiden, ob es sich um laufende Prämien (Anspruchsentstehung ist den einzelnen Monaten zurechenbar) oder um Sonderzahlungsprämien (z.B. Quartals-, Jahresprämien o.ä.) handelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laufende Prämien, die vor Beginn der Kurzarbeit gewährt wurden, sind im Schnitt der letzten drei Kalendermonate in den Referenzwert für die AMS-Kurzarbeitsbeihilfe, in die Berechnung der Nettolohngarantie und in die SV-Beitragsgrundlage einzubeziehen. • Sonderzahlungsprämien sind in keine der genannten Grundlagen einzubeziehen und gebühren (analog zu anderen Sonderzahlungen, wie z.B. Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration) ohne Rücksicht auf die Kurzarbeit in voller Höhe. <p>Prämienzahlungen aus vertraglichen Sechstelgestaltungen („Formel 7“) laufen i.d.R. ungekürzt neben der Nettolohngarantie weiter.</p> |
| Provisionen | <p>Laufende Provisionen, die vor Beginn der Kurzarbeit gewährt wurden, sind im Schnitt der letzten drei Kalendermonate in den Referenzwert für die AMS-</p> |

| | |
|------------------------|---|
| | Kurzarbeitsbeihilfe, für die Nettolohngarantie und in die SV-Beitragsgrundlage einzubeziehen. |
| Q | |
| Quarantäne | Für den Zeitraum einer Absonderung oder einer Betriebsschließung gemäß dem Epidemiegesetz muss der Arbeitgeber dem in Kurzarbeit befindlichen Arbeitnehmer das Entgelt auf Basis der Nettolohngarantie weiterbezahlen und hat gegenüber der Bezirksverwaltungsbehörde Anspruch auf Rückerstattung. Die AMS-Kurzarbeitsbeihilfe gebührt für diesen Zeitraum nicht. |
| S | |
| Sachbezüge | <p>Für die Berücksichtigung von Sachbezügen ist zwischen AMS-Kurzarbeitsbeihilfe, der Nettogarantie bzw. Kurzarbeitsunterstützung, der Abrechnung in der Personalverrechnung während der Kurzarbeit und der SV-Beitragsgrundlage zu unterscheiden.</p> <p>AMS-Kurzarbeitsbeihilfe: SV-pflichtige Sachbezüge sind beim Referenzwert (Brutto) für die Ermittlung der Kurzarbeitsbeihilfe einzubeziehen.</p> <p>Nettogarantie bzw. Kurzarbeitsunterstützung: Für die Ermittlung der Nettoersatzrate und der Brutto-Netto- und Netto-Brutto-Hochrechnung sind Sachbezüge u.E. auszuklammern (Berechnung nur auf Basis der SV-pflichtigen Geldbezüge).</p> <p>Anmerkung: Für die provisorische April (Mai) Abrechnung laut Handlungsempfehlung der WKO ist u.E. ein im letzten Kalendermonat vor Kurzarbeit berücksichtigter Sachbezug einzubeziehen.</p> <p>Abrechnung während Kurzarbeit: Es kommt darauf an, ob Sachbezüge während Kurzarbeit weiterhin gewährt werden (→ normale abgabepflichtige Berücksichtigung) oder zurückgestellt werden (z.B. nachweisliche Rückgabe des Firmen-PKW → keine Abgabepflicht).</p> <p>SV-Beitragsgrundlage: Für die Beitragsgrundlage sind SV-pflichtige Sachbezüge, die vor Kurzarbeit gebührt haben, einzubeziehen (u.E. auch wenn sie während Kurzarbeit zurückgegeben werden).</p> |
| Schmutzzulagen | <p>Sozialversicherungsfreie Schmutzzulagen sind weder in die SV-Beitragsgrundlage, noch in die Basis für die Nettoentgeltgarantie (Personalverrechnung), noch in die AMS-Kurzarbeitsbeihilfe einzurechnen.</p> <p>Wenn bei einem Kurzarbeiter eine Schmutzzulage aufgrund seiner tatsächlichen Tätigkeit anfällt, ist sie ggf. neben dem garantierten Entgelt gesondert zu gewähren.</p> |
| Sonderzahlungen | Sonderzahlungen (insbesondere Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration) sind auf voller Basis zu zahlen (so als ob es keine Kurzarbeit gäbe). |

| | |
|---|--|
| | In der vom AMS gewährten Kurzarbeitsbeihilfe sind die Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration) in pauschaler Form einkalkuliert. |
| Sozialpartnervereinbarung | <p>Voraussetzung für Kurzarbeit ist der Abschluss einer Sozialpartnervereinbarung. Dies ist eine Sammelvereinbarung mit standardisiertem (weitgehend vorgegebenem) Inhalt, die für den ganzen Betrieb oder für Betriebsteile zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. (in betriebsratslosen Betrieben) mit den betroffenen Arbeitnehmern abgeschlossen wird. Die Sozialpartnervereinbarung bedarf der Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften (Arbeitgeberverband und Gewerkschaft). Falls kein kollektivvertragsfähiger Arbeitgeberverband existiert (z.B. bei Vereinen, NGOs), genügt die Zustimmung der Gewerkschaft.</p> <p>Kurzarbeit muss nicht für den ganzen Betrieb vereinbart werden. Sie kann auch nur für einzelne Betriebsteile, bestimmte Gruppen von Beschäftigten oder einzelne Beschäftigte vereinbart werden. Ein praktisches Problem besteht hier aber darin, dass die Muster-Sozialvereinbarung dafür keine passenden Optionen vorsieht.</p> |
| Sozialversicherungsbeiträge | <p>Die Sozialversicherungsbeiträge bemessen sich am Entgelt vor der Kurzarbeit. Der Arbeitgeber muss von der Differenz der fortgeschriebenen Beitragsgrundlage und dem tatsächlichen Entgelt während der Kurzarbeit auch die SV-Beiträge des Arbeitnehmers (exkl. AK-Umlage und WF-Beitrag) übernehmen.</p> <p>Diese übernommenen SV-Beiträge stellen nach strittiger Ansicht des BMF einen lohnwerten Vorteil dar, der zur Erhöhung der Bemessungsgrundlage für DB, DZ und KommSt führt.</p> |
| Steuerfreie Zulagen und Zuschläge während Kurzarbeit | |
| T | |
| Taggelder | <i>Siehe unter dem Stichwort Aufwandsersätze</i> |
| Teilzeitbeschäftigte | <p>Auch Teilzeitbeschäftigte (außer geringfügig Beschäftigte) fallen grundsätzlich unter die Kurzarbeitsregelungen. Die Muster-Sozialpartnervereinbarung sieht aber die Möglichkeit vor, dass Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 40 % Beschäftigungsausmaß ausgeklammert werden können. Ob diese Ausnahmemöglichkeit genutzt wird, bleibt also der im jeweiligen Betrieb abzuschließenden Sozialpartnervereinbarung vorbehalten.</p> <p>Bei Teilzeitbeschäftigten erfolgt die kurzarbeitsbedingte Arbeitszeitreduktion (10 % bis 90 %) vom Teilzeitausmaß.</p> |
| Trinkgeldpauschalen | <p>Die vom Krankenversicherungsträger festgelegten Trinkgeldpauschalen (für die SV-Pflicht) sind in die während der Kurzarbeit maßgebliche SV-Beitragsgrundlage einzurechnen.</p> <p>In die AMS-Kurzarbeitsbeihilfe und in die für die Nettogarantie relevante Basis (für die Personalverrechnung) sind Trinkgeldpauschalen nicht einzurechnen, weil es sich um keine auszahlungswirksamen Bezüge, sondern bloß SV-relevante fiktive Hinzurechnungsbeträge handelt.</p> |

| U | |
|--|--|
| Überstunden | <p>Überstunden vor der Kurzarbeit: Überstundenentgelte einschließlich widerrufbarer Überstundenpauschalen sind für die Berechnung der Entgeltgarantie und für die AMS-Kurzarbeitsbeihilfe auszuklammern. Unwiderrufliche Überstundenpauschalen und in Überstundenanteile in All-in-Gehältern fließen hingegen in die Berechnung der Entgeltgarantie und der AMS-Kurzarbeitsbeihilfe ein.</p> <p>Überstunden während der Kurzarbeit: Echte Überstunden werden während der Kurzarbeit eher selten anfallen. Überstunden liegen nämlich i.d.R. erst dann vor, wenn die gesetzliche Normalarbeitszeit (die ohne Kurzarbeit gelten würde) überschritten wird. Falls in Ausnahmefällen doch echte Überstunden anfallen (z.B. Überschreitung der täglichen Normalarbeitszeit an einem sehr langen Arbeitstag), sind diese</p> <ul style="list-style-type: none"> • einzeln zu verrechnen (mit Überstundenzuschlägen, • neben den garantierten Bezügen (ungeklärt), • ggf. steuerfrei gemäß § 68 EStG (innerhalb der vorgesehenen Freibeträge). <p>In Bezug auf die AMS-Kurzarbeitsbeihilfe verringert sich durch Überstunden die Anzahl der Ausfallstunden und damit der Beihilfenbetrag.</p> <p><i>Siehe auch unter dem Stichwort „Mehrleistungen während Kurzarbeit“</i></p> |
| Überstundenpauschalen | <p>Bei Überstundenpauschalen ist zu unterscheiden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Widerrufbarer Überstundenpauschalen sind für die Berechnung der Entgeltgarantie und für die AMS-Kurzarbeitsbeihilfe auszuklammern. • Unwiderrufliche Überstundenpauschalen sind (ebenso wie in All-in-Gehältern enthaltene Überstundenanteile) für die Berechnung der Entgeltgarantie und für die AMS-Kurzarbeitsbeihilfe einzubeziehen. |
| Unterschriften-Einholung in der Krise | <p>Während der Krise kann die Zustimmung der Mitarbeiter zur Kurzarbeit auch per E-Mail, SMS oder telefonisch eingeholt werden (Dokumentation z.B. durch Gesprächsprotokoll bzw. internen Aktenvermerk). Nach Ende der Krise sind die eigenhändigen Unterschriften nachzuholen.</p> |
| Urlaubserwerb während Kurzarbeit | <p>Da Kurzarbeit nicht als Teilzeitarbeit zählt, erwirbt der Arbeitnehmer auch für die Kurzarbeitsphase einen ungekürzten Urlaubsanspruch (keine Aliquotierung).</p> |
| Urlaubsverbrauch während Kurzarbeit | <p>Der Arbeitgeber muss sich darum bemühen, dass Arbeitnehmer allfällige Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre und Zeitguthaben vor oder während der Kurzarbeit verbrauchen. Da der Arbeitgeber den Urlaubsverbrauch i.d.R. nicht einseitig anordnen kann, ist es also ausreichend, wenn ein ernstliches Bemühen dokumentiert wird, z.B. durch einen Vermerk im AMS-Antrag (bei den Allgemeinen Angaben auf Seite 1): <i>„Der Verbrauch von Alturlaub und Zeitguthaben wurde allen Mitarbeiter/innen angeboten, aber nicht von allen angenommen.“</i></p> <p>Wird Urlaub während der Kurzarbeit konsumiert, ist für die Bemessung des Urlaubsentgelts die ungekürzte Arbeitszeit zugrunde zu legen. Dies gilt sowohl für den Verbrauch von Alturlaub als auch von Urlaub des aktuellen Urlaubsjahres.</p> |

| | |
|--|--|
| | Beachte: Für Arbeitsleistungen, die infolge von Urlaub oder Zeitausgleich entfallen, gibt es keine AMS-Kurzarbeitsbeihilfe. |
| V | |
| Verweigerung der Zustimmung zur Kurzarbeit durch einen Arbeitnehmer | Wenn in einem betriebsratslosen Betrieb ein Arbeitnehmer die Zustimmung zur Kurzarbeit verweigert, kann er nicht in die Kurzarbeit einbezogen werden. Diesfalls muss der Arbeitgeber eine alternative Lösung suchen, z.B. Urlaubs- und Zeitausgleichsverbrauch, einvernehmliche Arbeitszeitreduktion ohne Kurzarbeit oder im äußersten Fall die Beendigung des Dienstverhältnisses (die hierfür erforderliche Einwilligung des AMS wird hier i.d.R. erteilt werden, wenn die Nichteinbeziehung in Kurzarbeit nachweislich am Arbeitnehmer scheitert). |
| Vorstandsmitglieder | Ob Vorstandsmitglieder einer AG, Sparkasse, Stiftung etc. in geförderte Kurzarbeit einbezogen werden können, ist strittig. Aufgrund der in der AMS-Richtlinie nachträglich ergänzten Einbeziehungsmöglichkeit von freien Dienstnehmern (mit bestimmbarer Normalarbeitszeit) können u.E. wohl auch ASVG-versicherte Vorstandsmitglieder einbezogen werden. |
| Vorzeitige Beendigung von Kurzarbeit | <p>Die Möglichkeit einer vorzeitigen Beendigung der Kurzarbeit ist in der Muster-Sozialpartnervereinbarung ausdrücklich vorgesehen. Zu beachten ist dabei, dass die für Kurzarbeit erforderliche Bandbreite (durchschnittliche Arbeitsquote von 10 % bis 90 % insgesamt und pro Mitarbeiter) auch im Falle der vorzeitigen Beendigung der Kurzarbeit erfüllt sein muss, um die AMS-Kurzarbeitsbeihilfe nicht zu verlieren.</p> <p>Die vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit ist</p> <ul style="list-style-type: none"> • den Sozialpartnern und • dem AMS <p>unverzüglich schriftlich anzuzeigen. In Betrieben mit Betriebsrat ist diese Mitteilung vom Unternehmen und vom Betriebsratsvorsitzenden zu unterschreiben.</p> <p>Außerdem sind die Beschäftigten über die vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit so früh wie möglich zu informieren, damit sie sich auf die Wiederaufnahme der vollen Arbeit einstellen können.</p> |
| Wochengeld | <p>Kurzarbeit soll auf das Wochengeld keine nachteiligen Auswirkungen haben. Daher gilt Folgendes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zeiträume (jene Kalendermonate), in denen das Entgelt durch Kurzarbeit vermindert wird, haben bei der Wochengeldermittlung außer Betracht zu bleiben (Ausweis als „Unterbrechungszeit“ in der Arbeits- und Entgeltsbestätigung für Wochengeld), d.h. es werden nur die „restlichen Monate“ herangezogen. • Liegt in allen drei Monaten vor Beginn des Mutterschutzes Kurzarbeit vor, dann muss gemäß § 162 Abs. 3 lit. b ASVG weiter in die Vergangenheit zurückgegriffen werden, um den Arbeitsverdienst (netto) aus drei vollentlohten Kalendermonaten zu erhalten (vgl. OGH 14.11.2017, 10 ObS 115/17k zur Entgeltminderung wegen Überstundenwegfalls). |

| Z | |
|---|---|
| Zeitausgleich während Kurzarbeit | <p>Der Arbeitgeber muss sich darum bemühen, dass Arbeitnehmer allfällige Zeitguthaben (außer Langzeitguthaben aus Freizeitoptionen, Sabbaticals oder langfristigen Arbeitszeitdurchrechnungen) und alte Urlaubsguthaben vor oder während der Kurzarbeit verbrauchen. Da der Arbeitgeber den Zeitausgleich i.d.R. nicht einseitig anordnen kann, ist es also ausreichend, wenn ein ernstliches Bemühen dokumentiert wird, z.B. durch einen Vermerk im AMS-Antrag (bei den Allgemeinen Angaben auf Seite 1): <i>„Der Verbrauch von Alturlaub und Zeitguthaben wurde allen Mitarbeiter/innen angeboten, aber nicht von allen angenommen.“</i></p> <p>Beachte: Für Arbeitsleistungen, die infolge von Zeitausgleich oder Urlaub entfallen, gibt es keine AMS-Kurzarbeitsbeihilfe.</p> |
| Zulagen | <p>Entgeltthafte (SV-pflichtige) Zulagen sind in den Referenzwert für die AMS-Kurzarbeitsbeihilfe, für die Nettolohngarantie und in die SV-Beitragsgrundlage einzubeziehen. Dies gilt sowohl für variable Zulagen (Schnitt der letzten drei Monate vor Beginn der Kurzarbeit) als auch für monatlich fixe Zulagen (z.B. Filialleiterzulage).</p> <p>Während der Kurzarbeit sind die Zulagen grundsätzlich durch die Nettolohngarantie abgegolten, gebühren also in der Gehalts-/Lohnabrechnung nicht neben dem aus der Nettogarantie abgeleiteten Bruttobezug.</p> <p>Siehe dazu auch unter den Stichwörtern „Schmutzzulagen“, „Erschwerniszulagen“ und „Gefahrenzulagen“.</p> |
| Zustimmung zur Kurzarbeit | <p>In Betrieben ohne Betriebsrat ist die Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmer zur Kurzarbeit erforderlich. Die Zustimmung ist durch Unterschreiben der Sozialpartnervereinbarung zu erteilen, kann aber während der Krise auch formlos erfolgen (z.B. per E-Mail, SMS oder telefonisch) und nachträglicher Unterschriftsleistung bestätigt werden.</p> <p>Falls einzelne Arbeitnehmer ihre Zustimmung verweigern, können sie nicht in die Kurzarbeit einbezogen werden. Der Arbeitgeber muss diesfalls nach einer anderen Lösung suchen (z.B. einvernehmliche Auflösung, Kündigung mit Wiedereinstellungszusage o.ä.).</p> |