

Das COVID-19-Kurzarbeitsmodell mit den wichtigsten Formularen

Dem AMS liegen ab heute -dem 20.03.2020- die mit den Sozialpartnern abgestimmte verbindlichen **Vorgangsweise** für die Gewährung von Beihilfen bei Kurzarbeit sowie die Festlegung der beihilfenrechtlichen **Mindestanforderungen** an die zugrunde liegenden arbeits- und lohnrechtlichen Vereinbarungen der kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bzw. der betrieblichen Sozialpartner vor.

Arbeitsmarktpolitisches Ziel des Einsatzes von Kurzarbeitsbeihilfen ist die **Vermeidung von Arbeitslosigkeit** infolge vorübergehender wirtschaftlicher Schwierigkeiten und damit die weitgehende Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes.

Sofern es die Sozialpartnervereinbarung vorsieht, kann die COVID-19-Kurzarbeit rückwirkend mit **1.3.2020** beginnen.

Wir ersuchen Sie bei Bedarf und jedenfalls, wenn die Personalverrechnung über unsere Kanzlei abgewickelt wird um Rücksprache, damit umgehend mit dem Ausfüllen der Anträge begonnen werden kann.

- Förderbar sind alle ArbeitgeberInnen mit Ausnahme von

- Bund, Bundesländern, Gemeinden und Gemeindeverbänden
- sonstigen juristischen Personen öffentlichen Rechts
- politischen Parteien

- Förderbar sind alle ArbeitnehmerInnen.

- ArbeitgeberInnen, die das Gewerbe der Überlassung von Arbeitskräften (§ 94 Ziffer 72 Gewerbeordnung) ausüben, sind ebenfalls im Rahmen der COVID-19-KUA förderbar.
- Mitglieder des geschäftsführenden Organs sind förderbar, wenn sie ASVG-versichert sind.
- Lehrlinge sind dann förderbar, wenn sie von der Sozialpartnervereinbarung umschlossen sind (Vorbehaltlich des Beschlusses einer entsprechenden BAG-Novelle).

- Voraussetzung für die Beihilfengewährung sind:

1) vorübergehende wirtschaftliche Schwierigkeiten

Das Unternehmen hat die unternehmensexternen Umstände, welche zu den wirtschaftlichen Schwierigkeiten geführt haben, plausibel darzulegen.

Gemäß § 37b Abs. 7 AMMSG gelten Auswirkungen im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19) als vorübergehende **nicht** saisonbedingte wirtschaftliche Schwierigkeiten.

Bitte beachten Sie, dass Alturlaubsansprüche sowie Zeitguthaben tunlichst abzubauen sind. Alturlaube und Zeitguthaben können auch während des Kurzarbeitszeitraumes abgebaut werden.

2) Sozialpartnervereinbarung

Voraussetzung für die Beihilfengewährung ist, dass die für den Wirtschaftszweig in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen unabhängig vom Bestehen eines Betriebsrates eine Corona-Sozialpartnervereinbarung über die näheren Bedingungen der Kurzarbeit im betroffenen Unternehmen abschließen.

- Die Anzahl der betroffenen ArbeitnehmerInnen

(die zum Zeitpunkt des Beginns der Kurzarbeit in ihrem Unternehmen beschäftigt sind und von der Kurzarbeit betroffen sind) und die Summe ihrer Normalarbeitszeitstunden sind im Kurzarbeits-Begehren für den gesamten Kurzarbeitszeitraum, die Summe ihrer Arbeitsausfallzeitstunden sind für jeden Kalendermonat darzustellen

- Als Beschäftigtenstand wird der Gesamtbeschäftigtenstand (ArbeiterInnen, Angestellte, Lehrlinge) – je nach Festlegung in der Sozialpartnervereinbarung – des Unternehmens, des Betriebes oder des Betriebsteiles verstanden.
- Die Höhe des Beschäftigtenstandes **richtet sich nach dem Zeitpunkt unmittelbar vor Beginn des jeweiligen Kurzarbeitszeitraumes**, sofern nicht bereits vorher festgelegte Änderungen berücksichtigt werden.
- Der vereinbarte Beschäftigtenstand ist grundsätzlich während der Kurzarbeit und in einem allenfalls darüber hinaus zusätzlich vereinbarten Zeitraum nach deren Beendigung (Behaltefrist) aufrecht zu erhalten.
- Im Falle der Nichterfüllbarkeit kann das Unternehmen bei der für den jeweiligen Betriebsstandort zuständigen Regionalen Geschäftsstelle einen Antrag auf Ausnahmegewilligung einbringen. Das Unternehmen hat zu begründen, warum durch die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes der Fortbestand des Unternehmens bzw. des Betriebsstandortes in hohem Maß gefährdet ist.

- Arbeitszeitausfall

- Der Arbeitszeitausfall darf im Kurzarbeitszeitraum (3 Monate) durchschnittlich **nicht unter zehn Prozent und nicht über neunzig Prozent** der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten oder, bei Teilzeitbeschäftigten, der vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit betragen. Die Arbeitsausfallzeit bezieht sich auf die von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen.
- Die Anzahl der betroffenen ArbeitnehmerInnen und die Summe ihrer Normalarbeitszeitstunden sind im Kurzarbeitsbegehren/antrag für den gesamten Kurzarbeitszeitraum, die Summe ihrer Arbeitsausfallzeitstunden sind für jeden Kalendermonat darzustellen

(Dient als Grundlage für die geplante monatliche Teilabrechnung und Auszahlung)

- Dauer der Kurzarbeitsbeihilfe:

Die Dauer der Beihilfengewährung ist zunächst mit **höchstens drei Monaten zu beschränken** (Erstgewährung).

Liegen die genannten Voraussetzungen nach Ablauf dieses Zeitraumes weiterhin vor, kann die Beihilfengewährung unmittelbar um maximal **drei weitere Monate** erfolgen (Verlängerung).

- Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe:

Der **Arbeitgeber** hat die Kosten der Arbeitsleistung der kurzarbeitenden Personen zu übernehmen. Die **Kurzarbeitsbeihilfe** gewährleistet in etwa ein 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 Entgelt inkl. Zulagen und Zuschläge, aber ohne Überstundenentgelte heranzuziehen.

Während der Kurzarbeit hat der Arbeitgeber **zusätzlich die Beiträge zur Sozialversicherung** bezogen auf die Beitragsgrundlage vor Einführung der Kurzarbeit zu übernehmen.

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.

Verrechenbare Ausfallstunden

Die Kurzarbeitsbeihilfe für die Kurzarbeitsunterstützung kann nur für ArbeitnehmerInnen, die wegen Kurzarbeit einen Arbeitsausfall erleiden, der mit einem Verdienstaufschlag verbunden ist, gewährt werden.

Die Ermittlung der verrechenbaren Ausfallstunden bezieht sich auf die jeweils geltende gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegte oder, bei Teilzeitbeschäftigten, auf die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit. Alturlaube und Zeitguthaben können während des Kurzarbeitszeitraumes abgebaut werden, diese Zeiten stellen aber keine verrechenbaren Ausfallstunden dar.

- Als Nachweis für die Anzahl der verrechenbaren Ausfallstunden besteht die Verpflichtung des Betriebes, **Arbeitszeitaufzeichnungen** (Arbeitsbeginn, -ende, -unterbrechungen) für alle von Kurzarbeit betroffenen MitarbeiterInnen zu führen und auf Verlangen dem AMS vorzulegen.
- Unterstützungsleitungen nach § 32 Epidemiegesetz (Verdienstentgang) schließen die Kurzarbeitsunterstützung aus.
- 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/die ArbeitgeberIn 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, wenn diese höher ist als die aktuelle Beitragsgrundlage.

- Antragstellung

Die positive Genehmigung des Beihilfenbegehrens ist ohne Vorlage der notwendigen Sozialpartnervereinbarung unzulässig.

- Formulare Vereinbarung

- **Betriebsvereinbarung** – wenn Betriebsrat vorhanden –
<https://www.ams.at/docs/Wien/sozialpartnervereinbarung-betriebsvereinbarung.pdf>
- **Einzelvereinbarung** – wenn kein Betriebsrat vorhanden –
<https://www.ams.at/docs/Wien/sozialpartnervereinbarung-einzelvereinbarung.pdf>
- **Dazu eine Handlungsanleitung**–
<https://www.ams.at/docs/Wien/HandlungsanleitungCoronaSozialpartnervereinbarungFINAL20200315.pdf>

- Abrechnung:

Für die in die Kurzarbeit einbezogenen ArbeitnehmerInnen ist für jeden Kalendermonat bis zum 28. des Folgemonats eine Abrechnungsliste vorzulegen. Diese wird den Betrieben in Form einer Abrechnungsdatei vom AMS zur Verfügung gestellt. Durch eine weitere automatisierte Verarbeitung im AMS ist die Abrechnungsdatei **ausschließlich über das eAMS-Konto** für Unternehmen zu übermitteln. Dazu ist die Funktion „Nachricht an das AMS“ beim entsprechenden Kurzarbeitsprojekt (eServices – Gesamtübersicht über alle Beihilfe und Projekte) zu verwenden.

- Auszahlung der Beihilfen:

Die Auszahlung der Kurzarbeitsbeihilfe erfolgt im **Nachhinein pro Kalendermonat** nach Vorlage und Prüfung der Teilabrechnung bzw. der Endabrechnung. Das AMS Wien leitet sofort nach Einlangen Ihre Sozialpartnervereinbarung an die zuständigen Vertretungen der WKV und Gewerkschaft zwecks Unterfertigung weiter und informiert Sie über die Entscheidung.

- Wichtig:

Die **bereits eingebrachten** (ungültige, weil alte) **AMS-Anträge** können nicht bearbeiten werden. Das AMS ersucht – auch für den Fall, dass Sie bereits eine Betriebsvereinbarung gemailt haben, diese nochmals gesammelt (neues Antragsformular und Sozialpartnervereinbarung) per Mail an die angeführte Mailadresse covidkurzarbeit.wien@ams.at oder per Post zu schicken.

Wenn für Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeiter Bedarf zur Anmeldung der Kurzarbeit besteht unterstützen wir Sie gerne bei der Antragstellung.

Ihr GEVEST -Team