

HÜBNER & HÜBNER

Tax • Accounting • Payroll

Kurzarbeit in der Praxis

Mag. Dominik Kalcher
27.04.2020

Inhalt

Was ist Kurzarbeit und warum mache ich noch nicht mit?

Beantragung der Förderung

Die praktische Umsetzung in der Lohnverrechnung

Förderabrechnung

Fragen und Antworten

Warum überhaupt Kurzarbeit?

Maßnahme zur Unterstützung von Unternehmen und Sicherung von Arbeitsplätzen

Vorteile Dienstgeber	Vorteile Dienstnehmer
Flexibilität – Dienstnehmer stehen bei Weiterführung der Geschäftstätigkeit sofort zur Verfügung	Jobsicherheit – bestehende Beschäftigung bleibt aufrecht
Kostenreduktion – bei Kündigung der Mitarbeiter gibt es i.d.R. Kündigungsfristen zu beachten und häufig Auszahlung von Ansprüchen (Urlaub, Überstunden,...)	Deutlich höhere Nettoersatzleistung als bei Bezug von Arbeitslosengeld
Fach- und Schlüsselarbeitskräfte können gehalten werden	Zahlungen an Sozialversicherung (Pension) weiterhin auf Basis von Vollzeitbeschäftigung

Eckpunkte der Kurzarbeit

- Reduktion der Arbeitszeit um 10% bis 90%
- Mitarbeiter erhalten – unabhängig von der geleisteten Arbeitszeit – zwischen 80% und 90% des letzten Nettobezugs
- Es handelt sich um ein Durchrechnungsmodell
- Sonderzahlungen, Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Ansprüche (z.B. Abfertigung) werden auf Basis des Vollzeitgehalts gezahlt
- Aktuell für maximal 3 Monate möglich; ggf. Verlängerung um weitere 3 Monate; rückwirkende Anträge nun nur noch ab April möglich
- Verbrauch von Urlaub-/ZA Guthaben ist nicht zwingend, lediglich ein Bemühen nachzuweisen

Eckpunkte der Kurzarbeit II

- Verpflichtung den Mitarbeiterstand vor Beginn der Kurzarbeit zu halten (gilt für *alle* Mitarbeiter des (Teil)Betriebs; nicht nur für Mitarbeiter in Kurzarbeit)
- Für Mitarbeiter in Kurzarbeit gibt es zusätzlich eine einmonatige Behaltefrist nach Ende der Kurzarbeit
- Zeitaufzeichnungen sind zu führen, um die tatsächlichen Ausfallstunden nachzuweisen – stichprobenartige Prüfung
- Förderabrechnung immer bis 28. des Folgemonats – Auszahlung 30 Tage später?

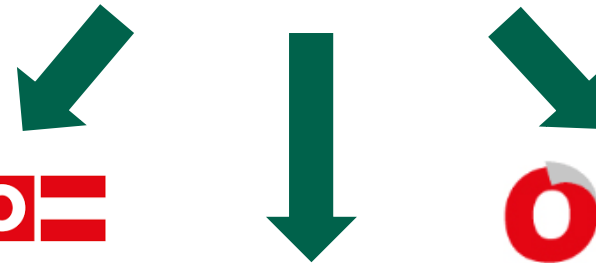
Der (lange) Weg zur Förderung

Kurzarbeit



**SOZIALPARTNERVEREINBARUNG
BETRIEBSVEREINBARUNG**

COVID-19-KURZARBEITSBEIHILFE
verfahren um Beihilfengewährung gemäß § 37b Arbeitsmarktservice



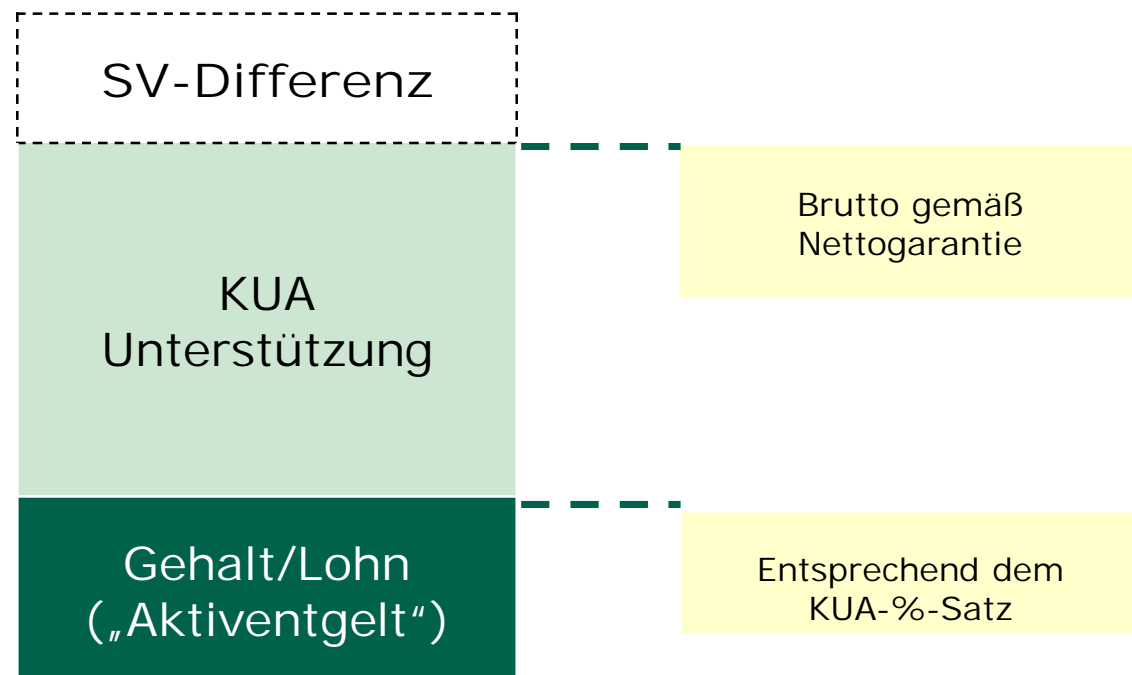
MITARBEITER / BETRIEBSRAT

Die Kurzarbeit in der praktischen Umsetzung

Wie wird die Kurzarbeit richtig abgerechnet?

Die korrekte Berechnung der Kurzarbeit ist nach wie vor unklar – die Interessenvertretungen und eine eigene Expertenkommission verhandeln weiterhin.

Endgültige Klärung wird erst mit der Mai oder Juni Abrechnung erwartet.



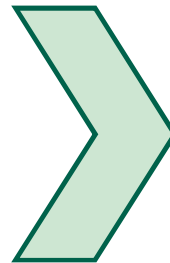
Förderabrechnung mit AMS

Ausfallstunden x Pauschalsatz = Förderbetrag

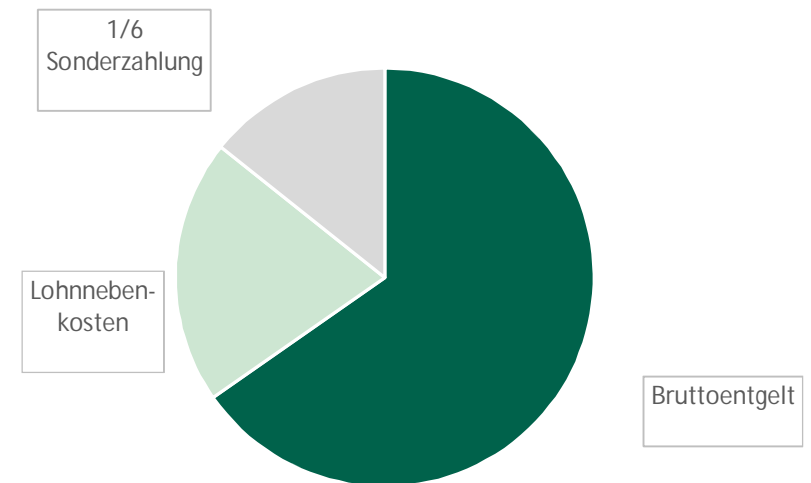
Förderabrechnung mit AMS - Pauschalsatz

AMS Pauschalsätze

Bruttoentgelt vor Kurzarbeit	Nettoersatzrate	Mindest-Nettoentgelt während KUA	Mindest-Bruttoentgelt während KUA	Pauschalsatz pro Ausfallstunde *)
2 101,00	85	1 305,86	1 632,67	15,93
2 151,00	85	1 328,47	1 668,19	16,29
2 201,00	85	1 351,09	1 703,72	16,65
2 251,00	85	1 373,71	1 759,99	17,01
2 301,00	85	1 396,33	1 795,95	17,37
2 351,00	85	1 418,95	1 835,68	17,76
2 401,00	85	1 441,57	1 877,17	18,15
2 451,00	85	1 464,18	1 941,78	18,54
2 501,00	85	1 486,80	1 983,77	18,93
2 551,00	85	1 509,42	2 025,76	19,32
2 601,00	85	1 532,04	2 093,00	19,71



Was wird damit abgedeckt



Förderabrechnung mit AMS - Ausfallstunden

- Rechenbeispiele (40 Stunden Normalarbeitszeit):

März	Normalarbeitszeit	176	(22 Tage x 8 Stunden)
	- geleistete Arbeitsstunden	-40	
	- Verbrauch Alturlaub	-80	(2 Wochen Urlaub)
	= Ausfallstunden	56	

April	Normalarbeitszeit	168	(21 Arbeitstage x 8 Stunden)
	- geleistete Arbeitsstunden	-60	
	- Feiertag	-8	(Ostermontag)
	- Pflegefreistellung	-16	2 Tage)
	= Ausfallstunden	84	

Förderabrechnung mit AMS - Ausfallstunden

Grund des Unterbleibens der Arbeit	Auswirkung Dienstnehmer	Ausfallstunden / Beihilfe
Urlaubsverbrauch	Volle Entlohnung	Nein / keine Beihilfe
Zeitausgleich (<i>Guthaben aus der Zeit vor Kurzarbeit</i>)	Volle Entlohnung	Nein / keine Beihilfe
Krankenstand	Nettogarantie	Ja* / Beihilfe für krankheitsbedingte Ausfallstunden
Feiertag	Nettogarantie	Nein / keine Beihilfe
Pflegefreistellung	Nettogarantie	Nein / keine Beihilfe
Sonstige Dienstverhinderung (z.B. Arztbesuch)	Nettogarantie	Nein / keine Beihilfe
Quarantäne gemäß Epidemiegesetz	Nettogarantie	Nein / Rückerstattung BVB
Arbeitsentfall COVID-19-Verordnungen (Geschäftsschließungen, Betretungsverbote)	Nettogarantie	Ja / Beihilfe für schließungsbedingte Ausfallstunden
Freistellung wegen COVID-19-Risiko-Attest	Nettogarantie	Nein / Rückerstattung ÖGK

* Wesentlich ist die während der Kurzarbeit geplante Arbeitszeit. Normalarbeitszeit 8 Stunden: 2 geplante Arbeitsstunden; 6 geplante Ausfallstunden. Bei Krankenstand entstehen 6 Ausfallstunden.

Arbeitszeitaufzeichnung für AMS-Kurzarbeitsbeihilfe

Name der Firma:	Test Firma		
Personalnummer:	12	Name Arbeitnehmer/in:	Max Mustermann
Normalarbeitszeit vor Kurzarbeit:	40,00 Std. / Woche	Eintritt:	01.04.2018
	173,20 Ø Std. / Monat	Abrechnungsmonat:	Apr.20

ERFASSUNG DER ARBEITSZEIT WÄHREND KURZARBEIT

Erfassung der tatsächlichen Arbeitsstunden

Erfassung bezahlter Abwesenheiten

Für Krankenstände und COVID-19-bedingte Dienstverhinderungen (z.B. Geschäftsschließungen und Betretungsverbote) ist die aktuelle Arbeitszeit während Kurzarbeit einzutragen; für andere Abwesenheiten ist die Arbeitszeit vor der Kurzarbeit einzutragen

Datum	Arbeitszeit (Beispiel für Uhrzeitformat: 08:00)				IST-Std.	Urlaub-Std. laut NAZ vor KUA	Zeitausgl. laut NAZ vor KUA	Feiertag-Std. laut NAZ vor KUA	COVID-19 laut AZ aktuell	Krank-Std. laut AZ aktuell	Arzt-Std.	Pflegefrei- stell. NAZ vor KUA	sonst. Abw. laut NAZ vor KUA	Soll-AZ vor Kurz- arbeit
	von	bis	von	bis										
Mi 01.04.2020	09:00	12:00	12:30	16:00	6,50									8,50
Do 02.04.2020	10:00	12:00	12:30	18:00	7,50									8,50
Fr 03.04.2020	10:00	13:00	14:00	15:00	4,00									6,00

Von der Theorie in die Praxis

- Meine Mitarbeiter arbeiten mehr oder weniger als geplant?
 - Weniger als geplant: Information an AMS für Anpassung Förderantrag
 - Information an Sozialpartner 5 Tage vorab
- Kurzarbeit vorzeitig beenden? Was ist zu tun?
 - Information Mitarbeiter; ggf. Unterschrift Betriebsrat
 - Information an die Sozialpartner & AMS
 - Vorsicht: Kontrolle der 10%/90% Grenzen
- Neueintritte in der Kurzarbeit?
- Beschäftigungsstand & Kündigungen?
 - Unterschied zwischen Dienstgeber Kündigung / Einvernehmliche Lösung
 - und Dienstnehmerkündigung
 - → Auffüllverpflichtung

Ihre Fragen!

www.huebner.at

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Mag. Dominik Kalcher

dominik.kalcher@huebner.at

01/81175-887



HÜBNER & HÜBNER

Tax • Accounting • Payroll

Innovation aus Tradition