

# KURZARBEIT BEI COVID-19

Sehr geehrte Damen und Herren,

unsere Taskforce „Kurzarbeit“ freut sich, Sie hinsichtlich der Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 nachfolgend zu informieren.

## VERPFLICHTUNGEN GEGENÜBER DEM AMS

Für die in Kurzarbeit einbezogenen Arbeitnehmer ist für **jeden Kalendermonat bis zum 28. des Folgemonats** eine **Abrechnungsliste** vorzulegen. Diese wird in Form einer Abrechnungsdatei in naher Zukunft vom AMS zur Verfügung gestellt. Die Abrechnungsliste hat pro Arbeitnehmer zu erfolgen und umfasst

- die Summe der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden
- den diesbezüglichen Arbeitsverdienst
- anteilmäßige Sonderzahlungen im Ausmaß von 1/6
- die Summe der Arbeitszeitausfallsstunden
- den maßgeblichen Pauschalsatz
- die vom Unternehmen ausbezahlte Kurzarbeitsunterstützung an den Arbeitnehmer

Die Überprüfung der Richtigkeit der Angaben erfolgt vom AMS stichprobenartig anhand der Lohnkonten und Arbeitszeitaufzeichnungen. Wir möchten darauf hinweisen, dass das **Führen von Arbeitszeitaufzeichnungen auch während aufrechter Kurzarbeit zwingend** ist. **Auch in Kurzarbeit befindliche leitende Angestellte und Geschäftsführer, welche nach ASVG versichert sind**, müssen entsprechende Arbeitszeitaufzeichnungen führen. Grundsätzlich sind leitende Angestellte im Sinne des § 1 Absatz 2 Zeile 8 AZG von der Arbeitszeitaufzeichnungspflicht nicht umfasst. Aufgrund der besonderen Bestimmungen zur COVID-19-Kurzarbeit gilt diese Pflicht jedoch auch für in Kurzarbeit miteinbezogene leitende Angestellte und Geschäftsführer, die nach dem ASVG versichert sind.

Die Arbeitszeitaufzeichnungen werden **für die monatliche Lohn - & Gehaltsverrechnung**, sowie der anschließenden Erstellung der Abrechnungsliste **benötigt**. Wir ersuchen Sie **höflich um monatliche Übermittlung an [office@kanzlei-schirmer.at](mailto:office@kanzlei-schirmer.at)**.

Weiters ist für **jeden Kalendermonat bis zum 28. des Folgemonats** ein **Durchführungsbericht** beim AMS einzureichen. Dieser Durchführungsbericht gibt Auskunft über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während des Kurzarbeitszeitraumes, die Einhaltung des Mindest – und Höchstarbeitszeitausfalles, sowie die daran anschließende Behaltfrist (Vorlage im Folgemonat nach Ablauf der Behaltfrist).

Notwendige monatliche Unterlagen sind via eAMS-Konto bei der zuständigen AMS-Geschäftsstelle einzubringen. Zugangsdaten hierfür können mittels Formular angefordert werden. Nehmen Sie bitte diesbezüglich Kontakt mit Ihrer AMS-Geschäftsstelle auf. Zusätzlich dürfen wir auf die Website des AMS verweisen. Derzeit wird versucht für Steuerberater eine unbürokratische Abwicklung iZm dem eAMS-Konto zu erwirken. Eine Lösung bleibt abzuwarten. Gleichwohl ersuchen wir Sie umgehend ein eAMS-Konto für Ihr Unternehmen zu beantragen.

**Sonstige Verpflichtungen** des Dienstgebers gegenüber dem AMS:

- Mitteilungspflicht, bezüglich Änderungen förderrelevante Ereignisse
- 10-jährige Aufbewahrungspflicht für Förderunterlagen
- Abtretungs- und Verpfändungsverbot hinsichtlich der AMS-Förderung
- Einhaltung der Arbeits-, und sozialrechtliche Bestimmungen und Gleichbehandlungs-gesetz
- Mitteilungspflicht hinsichtlich personenbezogener Daten in Übereinstimmung mit dem Datenschutzrecht

#### AUFRECHTERHALTUNG DES BESCHÄFTIGTENSTANDES

Während der Kurzarbeit ist der Gesamtbeschäftigtenstand (auch jene Arbeitnehmer betreffend, welche die Kurzarbeit nicht betrifft) aufrecht zu erhalten. Bei Beendigungen des Dienstverhältnisses hat der Arbeitgeber die Pflicht, den Beschäftigtenstand wieder aufzufüllen, die sogenannte **Auffüllverpflichtung**.

Bei Kündigung des Dienstnehmers, berechtigter vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber (= Entlassung), einvernehmlicher Auflösung nach Beratung mit dem Betriebsrat, der Gewerkschaft oder der Arbeiterkammer besteht **keine Auffüllverpflichtung seitens des Arbeitgebers**.

Während der **Behaltefrist** gilt die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes nur für die Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer und nicht für das gesamte Unternehmen.

#### KURZARBEITSUNTERSTÜTZUNG IN DER LOHNVERRECHNUNG

Für die Beurteilung der **Kurzarbeitsunterstützung**, dies ist die vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer zu erstattende Differenz zwischen dem Entgelt der tatsächlichen Arbeitszeit und der zu bezahlenden Nettoentgeltgarantie, ist das Entgelt inklusive Zulagen und Zuschlägen nach § 49 ASVG des letzten vollentlohnten Monats heranzuziehen. Liegt kein regelmäßiges Entgelt vor, wie zum Beispiel bei Schichtbetrieb, ist der Durchschnitt der letzten 13 Wochen zu verwenden.

**Überstundenentgelte** werden für dieses Entgelt **nicht berücksichtigt**. Als Überstundenentgelte gelten auch Überstundenpauschalen, für die im Dienstvertrag eine Widerrufsklausel angegeben wurde – die sogenannten **widerruflichen Überstundenpauschalen**. Nicht als Überstundenentgelte gelten jedoch wiederum **unwiderrufliche Überstundenpauschalen**. Diese sind in die Berechnung der Kurzarbeitsunterstützung einzubeziehen und stellen somit einen Vorteil für den Dienstnehmer dar. Mangels faktisch geleisteter Überstunden ist nach derzeitigem Kenntnisstand die steuerfreie Behandlung der ersten 10 Überstunden nach § 68 Absatz 2 EStG nicht möglich. Dies bildet den derzeitigen Stand der Bestimmungen ab.

#### ALTERNATIVEN ZUR KURZARBEIT COVID-19

- Abbau von Urlaub und Zeitguthaben Altersteilzeit
- Teilpension
- Befristete Arbeitszeitreduktion
- Bildungskarenz / Bildungsteilzeit
- Unbezahlter Urlaub
- Sonderbetreuungszeit
- Auflösung des Dienstverhältnisses

#### ANSPRUCH AUF ENTGELTFORTZAHLUNG

Der **Anspruch** des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung **bleibt bestehen**, wenn

- ✓ der Arbeitnehmer den Wohnort oder den Arbeitsplatz nicht verlassen kann

Der Begriff Arbeitnehmer gilt für Frauen und Männer gleichermaßen. Soweit geschlechterspezifische Begriffe verwendet werden, gelten diese sowohl für Frauen als auch für Männer

- ✓ der Arbeitgeber das Unternehmen durch die Vorsorgepflicht gegenüber den Arbeitnehmern zusperrt
- ✓ der Arbeitnehmer von der Behörde unter Quarantäne gestellt wird (Dienstverhinderung)
- ✓ der Arbeitnehmer seiner Betreuungspflicht gegenüber Kindern bis 14 Jahre oder Menschen mit Behinderung nachkommen muss
- ✓ der Arbeitnehmer krank wird und auf Verlangen des Arbeitgebers eine Krankmeldung von einem Arzt vorlegt

#### Keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung

- ✗ für Arbeitnehmer, die aus Angst vor dem Virus zu Hause bleiben aber keiner Risikogruppe angehören oder einen anderen wichtigen Grund vorweisen können

#### NACHWEIS VERBRAUCH ALTURLAUB UND ZEITGUTHABEN BEI ALTERSTEILZEIT

Alturlaub und Zeitguthaben aus Altersteilzeit sollten tunlichst vor Beginn der Kurzarbeit aufgebraucht werden. Ist dies nicht möglich, empfehlen wir den Nachweis zu führen – bspw durch Unterschrift der Mitarbeiter – dass der Verbrauch von Alturlaub und Zeitguthaben vom Arbeitgeber gefordert, aber bei den Arbeitnehmern nicht durchsetzbar war.

Wir weisen darauf hin, dass die Rechtslage und deren Auslegung zur COVID-19 derzeit noch stark von regelmäßigen Veränderungen geprägt ist. Dieser Newsletter ersetzt daher nicht die persönliche und individuelle Beratung. Für Ihre Fragen steht Ihnen unsere Taskforce „Kurzarbeit“, bestehend aus StB Ulrich Schirmer, StB Claudia Innerhofer, StB Gerhard Schirmer, PV Corinna Michaeler und PV Magdalena Leiter, gerne zur Verfügung.