

Details zur Kurzarbeit

Stand 20.03.2020

Förderbare Unternehmen:

Unternehmen muss sich in vorübergehenden, nicht saisonbedingten, wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinden, welche ihre Ursache in einem Ausfall von Aufträgen, von betriebsnotwendigen Zulieferungen und Betriebsmitteln oder Ähnlichem haben. Diese Auftragsausfälle oder Ähnliches müssen auf unternehmensexterne Umstände zurückzuführen sein, die das Unternehmen nur schwer oder überhaupt nicht beeinflussen kann. Auswirkungen im Zusammenhang mit Covid-19.

**Saisonbetriebe können keinen Antrag zur Corona-Kurzarbeit stellen!
Dies ist nur für Ganzjahresbetriebe möglich.**

Förderbar sind

- alle Arbeitgeber, einschließlich der Arbeitskräfteüberlasser,
- alle Arbeitnehmer, einschließlich der Mitglieder der ASVG-versicherten Geschäftsführer,
- Lehrlinge, wenn sie von der Sozialpartnervereinbarung umfasst sind.
- Geringfügig Beschäftigte sind von der Corona-Kurzarbeit ausgenommen

Arbeitszeitausfall:

Zwischen 10% und 90% im Durchschnitt des Kurzarbeitszeitausfalls (ACHTUNG ein Über- oder Unterschreiten der Grenzen im Zeitraum führt zur Rückzahlung von Fördermitteln)

Dauer der Kurzarbeit

max. 3 Monate, eine Verlängerung um weitere 3 Monate ist möglich.

Abbau von Urlauben/Zeitguthaben vor Antritt der Kurzarbeit

Gegenüber dem AMS hat der Arbeitgeber nachzuweisen, dass er sich um den Abbau von Urlaub und Zeitguthaben bemüht hat. Sollte ein Abbau nicht im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer möglich sein, stellen offene Urlaubs-/und Zeitguthaben keinen Hinderungsgrund zur Beantragung der Corona-Kurzarbeit dar.
(Änderung ist in der neuen AMS-Richtlinie vom 19.03.2020 erfasst)

Vom Arbeitgeber zu zahlendes Entgelts während der Kurzarbeit

- 90% des Nettoentgelts bei einem monatlichen Bruttoentgelt vor Kurzarbeit bis zu 1.700 Euro
- 85% des Nettoentgelts bei einem monatlichen Bruttoentgelt bis zu 2.685 Euro
- 80% des Nettoentgelts bei einem monatlichen Bruttoentgelt bis zu 5.370 Euro
- 100% des Nettoentgeltes bei Lehrlingen

Die Dienstnehmer- und Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung sind auf Basis der Beitragsgrundlage vor Einführung der Kurzarbeit zu bezahlen. Basis ist das monatliche Entgelt inkl. Zulagen und Zuschläge, aber ohne Überstundenentgelte.

Kurzarbeitsbeihilfe des AMS für Arbeitgeber

Der Arbeitgeber erhält für jede Ausfallstunde vom AMS einen pauschalen Betrag, in dem die Mehrkosten in der Regel abgegolten werden.

Für Einkommensanteile über 5.370 Euro brutto monatlich erhalten Arbeitgeber keine Kurzarbeitsbeihilfe.

Zu den Ausfallstunden

Zur Ermittlung der Ausfallstunden sind genaue Aufzeichnungen erforderlich.

Alturlaube und Zeitguthaben, die während des Kurzarbeitszeitraums verbraucht werden, sind keine Ausfallstunden und können daher gegenüber dem AMS nicht verrechnet werden.

Zeiträume, in denen das Entgelt wegen Krankheit weiterbezahlt wird, sind ebenfalls keine Ausfallstunden. Ebenso schließen Entschädigungen nach § 32 Epidemiegesetz die Kurzarbeitsbeihilfe aus.

Überstunden:

Im Fall geleisteter Überstunden sind diese von den im jeweiligen Abrechnungsmonat angefallenen Ausfallstunden in Abzug zu bringen. Daher ergibt die Summe der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeitstunden pro Abrechnungsmonat abzüglich der im Abrechnungsmonat geleisteten bezahlten Arbeitsstunden (inkl. Überstunden und bezahlter Nichtleistungsstunden aufgrund von Krankheit, Urlaub,...) die Summe der im Abrechnungsmonat maximal verrechenbaren Ausfallstunden

Sonstiges

Die Kurzarbeitsunterstützung unterliegt der Lohnsteuer und sonstiger Abgaben, nicht aber der Kommunalsteuer.

Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes

Der Beschäftigtenstand ist während der Kurzarbeit und der vereinbarten Behaltefrist (1 Monat nach Beendigung der Kurzarbeit) aufrecht zu erhalten.

Der Beschäftigtenstand ist der Gesamtbeschäftigtenstand des in Kurzarbeit befindlichen Unternehmens/Betriebes/Betriebsteiles unmittelbar vor Beginn der Kurzarbeit und wird in der Sozialpartnervereinbarung festgehalten. Zufällige Unterschreitungen auf Grund betrieblicher Fluktuationen werden dabei nicht berücksichtigt.

Wenn eine Herabsetzung des Beschäftigtenstandes während der Kurzarbeit/der Behaltefrist nötig wird: Es ist eine vorherige Bewilligung des Regionalbeirats erforderlich. Diese ist in Ausnahmefällen (Gefährdung des Fortbestandes des Unternehmens) möglich.