



COVID-19: Aktuelles zur Kurzarbeit Phase III

Anbei übermitteln wir Ihnen aktuelle Informationen betreffend die Kurzarbeit zur Phase III ab 1. Oktober 2020.

Das nachfolgende Inhaltsverzeichnis gibt einen Kurzüberblick über die einzelnen Punkte dieses Newsletters:

1. Kurzarbeit Phase III

- 1.1 Wesentliche Rahmenbedingungen in Kürze**
- 1.2 Angaben zur Inanspruchnahme der Kurzarbeit**
- 1.3 Vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit**
- 1.4 Ausmaß der Arbeitszeitreduktion**
- 1.5 Aus-, Fort- und Weiterbildungsbereitschaft**
- 1.6 Bemessungsgrundlage für Nettoersatzgarantie**
- 1.7 Änderungen der Normalarbeitszeit während der Kurzarbeit**

2. Neue AMS-Kurzarbeits-Richtlinie

- 2.1 Lückenschluss Kurzarbeit Phase II und III**
- 2.2 Rückkehr zur Kurzarbeit nach Unterbrechung**
- 2.3 Einbeziehung von Neueintritten in Förderansuchen**

3. Kurzarbeit und Jahressechstel-Berechnung

4. Ausblick

ECOVIS – DAS UNTERNEHMEN IM PROFIL

1. Kurzarbeit Phase III

1.1 Wesentliche Rahmenbedingungen in Kürze

Ab 1. Oktober 2020 beginnt die Phase III und gilt erstmals für 6 Monate bis 31. März 2021:

- Es ist ausschließlich die **Sozialpartnervereinbarung 8.0**¹ vom 17. September 2020 zu verwenden.
- Die Beantragung der Kurzarbeit kann sowohl für den gesamten Zeitraum oder auch nur für einen kürzeren Zeitraum erfolgen. Der Dienstgeber hat die Möglichkeit für diesen Zeitraum abgeschlossene Kurzarbeitsvereinbarungen vorzeitig zu beenden, sofern die Kurzarbeit aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung nicht mehr erforderlich ist. Bitte beachten Sie, dass die **vorzeitige Beendigung** der Kurzarbeitsförderung ausschließlich für **alle Dienstnehmer** möglich ist, welche im ursprünglich gestellten Förderantrag angegeben wurden.
- Aus technischen Gründen können **Anträge frühestens ab 1. Oktober 2020** gestellt werden (voraussichtlich wird ein rückwirkender Antrag mit Anfang Oktober 2020 möglich sein).
- Die Antragstellung beim AMS erfolgt wieder über das eAMS-Konto und die entsprechenden Vereinbarungen und Nachweise sind anzuhängen. Eine separate Übermittlung der Sozialpartnervereinbarung an die Sozialpartner ist nicht vorgesehen.
- Für die Bemessung des Urlaubsentgeltes (und gegebenenfalls der Urlaubersatzleistung) sowie Zeitausgleich ist nach wie vor die **ungekürzte tägliche bzw wöchentliche Arbeitszeit** zugrunde zu legen (unter Berücksichtigung der „Entgeltdynamik“; siehe Punkt 1.6). Falls Alturlaube sowie Zeitguthaben bereits konsumiert sind, ist in der KUA-Periode tunlichst **1 Woche des aktuellen Urlaubs zu nehmen** (ernstliches Bemühen ist dem AMS **nachzuweisen**).
- **Behaltefrist** nach Ende der Kurzarbeit beträgt weiterhin **ein Monat**. Auch die **Regelungen zur Behaltspflicht** während der Kurzarbeit **bleiben** wie bisher **aufrecht**.
- Sonderregelung für Lehrlinge (zB Ausbildung muss sichergestellt werden bevor die Kurzarbeit mit Lehrlingen in Phase III vereinbart wird, über den gesamten Kurzarbeitszeitraum müssen **mindestens 50% der ausgefallenen Arbeitsstunden** für **ausbildungs- bzw. berufsrelevante Maßnahmen** genutzt werden).

1.2 Angaben zur Inanspruchnahme der Kurzarbeit

- Beschreibung der Gründe, weshalb Kurzarbeit notwendig ist
- Erläuterungen darüber, welchen Beitrag die Kurzarbeit zur Krisenbewältigung leistet
- Sonstige Maßnahmen, die darüber hinaus geplant sind (Beilage I „Wirtschaftliche Begründung“²)
- In Anspruch genommene andere COVID-19-Förderungen (zB Härtefallfonds, Fixkostenzuschuss, Überbrückungsgarantien, Abgabenstundungen)

¹ Siehe Sozialpartnervereinbarung mit Betriebsrat und ohne Betriebsrat (Einzelvereinbarung) (<https://www.wko.at/service/corona-kurzarbeit.html>)

² Siehe Beilage I zur Sozialpartnervereinbarung – „Wirtschaftliche Begründung“ (<https://www.wko.at/service/corona-kurzarbeit.html>)

- Aufstellung über die **monatlichen Umsätze (ohne sonstige Erträge) seit März 2019** bis zum letzten verfügbaren Monat sowie eine Prognose über die erwarteten Umsätze im beantragten Kurzarbeitszeitraum als Beilage zur wirtschaftlichen Begründung anzuführen:
 - Ist das Umsatzminus im Vergleich zum Vorjahreszeitraum kleiner als 15%, erfolgt die Einzelfallprüfung durch die Sozialpartner.
 - Sofern der Umsatz (alleine) für die Begründung wirtschaftlicher Schwierigkeiten nicht aussagekräftig genug sein sollte, ist **zusätzlich** eine weitere wirtschaftliche Kennzahl anzuführen und zu erläutern, weshalb diese aussagekräftiger ist (Auftragseingänge, Arbeitsvolumen).
 - Wird ein Kurzarbeitsantrag für **mehr als fünf Arbeitnehmer** gestellt, muss ein **Steuerberater/Wirtschaftsprüfer/Bilanzbuchhalter** die angegebenen Umsätze (sowie allenfalls zusätzliche Kennzahlen), die Angaben zu den bewilligten Förderungen, die Plausibilität der Umsatzprognose (sowie allenfalls zusätzliche Kennzahlen) bestätigen.

1.3 Vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit

Eine **vorzeitige Beendigung** der Kurzarbeitsförderung ist ausschließlich für **alle Dienstnehmer** möglich, welche im ursprünglich gestellten Förderantrag angegeben wurden. In Folge wird auch der **Durchrechnungszeitraum verkürzt**. Die Grenzen des durchschnittlichen Arbeitsausfalls (10% bis 90%) sind somit für den verkürzten Zeitraum für die Beurteilung heranzuziehen.

Die **Anzeige der vorzeitigen Beendigung** der Kurzarbeit hat sowohl beim AMS als auch bei den Sozialpartnern unverzüglich zu erfolgen. Des Weiteren ist der **Durchführungsbericht** bis zum 28. des Folgemonats, in dem die Behaltefrist endet, elektronisch über das eAMS-Konto ans AMS zu übermitteln.

1.4 Ausmaß der Arbeitszeitreduktion

Neu ist, dass die **Arbeitszeit** in Phase III **zwischen 30% und 80%** betragen muss. Abgesehen davon sind bei Unter- oder Überschreitung folgende Aspekte zu beachten:

- Es besteht die Möglichkeit mittels gesonderten Antrags die Arbeitszeit auf maximal 10% zu kürzen (Beilage 2 zur Sozialpartnervereinbarung – „Unterschreitung der Mindestarbeitszeit“³). In diesem Fall ist jedoch eine besondere wirtschaftliche Begründung erforderlich, damit die Ausfallstunden mehr als 70% betragen dürfen. Die Unterschreitung ist von den Sozialpartnern nach entsprechender Prüfung zu genehmigen.
- Sollte sich während der Kurzarbeit eine **Überschreitung der 80%-Grenze** aufgrund der Verbesserung der wirtschaftlichen Situation ergeben, führt dies nach heutigem Informationsstand **nicht zum Wegfall der Kurzarbeitsbeihilfe**.

1.5 Aus-, Fort- und Weiterbildungsbereitschaft

Es besteht eine **verpflichtende Aus-, Fort- und Weiterbildungsbereitschaft** an Bildungsveranstaltungen, welche vom Arbeitgeber angeboten werden und zwar für alle Arbeitnehmer, die sich ab 1. Oktober 2020 in Kurzarbeit befinden. Hinsichtlich der Teilnahme besteht eine Verpflichtung der Arbeitnehmer im Ausmaß der bisherigen Normalarbeitszeit (vor KUA). Das Angebot von Fortbildungsmöglichkeiten seitens des Arbeitgebers stellt jedoch keine Fördervoraussetzung dar.

³ Siehe Beilage II zur Sozialpartnervereinbarung – „Unterschreitung der Mindestarbeitszeit“ (<https://www.wko.at/service/corona-kurzarbeit.html>)

Die **angeordneten Weiterbildungsstunden** gelten als **Arbeitszeit** und werden bis zur Nettoersatzrate durch diese abgedeckt. Im Falle einer Überschreitung, sind diese zusätzlich zu vergüten. Die **Weiterbildungsstunden** gelten als **vom AMS geförderte Ausfallstunden**. Bitte beachten Sie, dass sie jedoch nicht für die Erreichung der Mindestarbeitszeit von 30% zählen.

Unter bestimmten Voraussetzungen hat der Arbeitgeber das Recht auf Anordnung einer Unterbrechung und/oder eines vorzeitigen Abbruchs der Bildungsmaßnahme. In diesem Fall trägt der Arbeitsgeber den Aufwand und der Arbeitnehmer hat das Recht auf Nachholung der Maßnahme. Die Vereinbarung von Rückersatz der Ausbildungskosten ist nicht möglich.

Wir empfehlen die bezahlten Weiterbildungszeiten gesondert in der Personalverrechnung mittels eigener Lohnart auszuweisen. So können bei Bedarf die Weiterbildungsmaßnahmen dem AMS nachgewiesen werden.

1.6 Bemessungsgrundlage für Nettoersatzgarantie

Für **Lohnzahlungszeiträume** ab 1. Oktober 2020 gelten folgende **Änderungen**:

- Hinsichtlich der Bezahlung wird grundsätzlich wieder auf den Monat abgestellt und keine Durchrechnung der Entlohnung über die vereinbarte Kurzarbeitsphase vorgenommen. Für Mitarbeiter, die sich seit März/April 2020 **durchgehend in Kurzarbeit** befinden, gilt weiterhin jene Bemessungsgrundlage, die für den Erstantrag gegolten hat.
- **Widerrufliche Überstundenentgelte** – sofern sie bisher nicht widerrufen wurden – sind nunmehr in die Bemessungsgrundlage **miteinzubeziehen**.
- Einmalzahlungen gebühren in voller Höhe, sofern nicht anders geregelt.
- Wenn im KV nichts anderes festgelegt ist, ist die Bemessungsgrundlagen (= Bruttoentgelt vor Kurzarbeit) für das Mindestbruttoentgelt während Kurzarbeit in jenem Ausmaß zu erhöhen, um das die Mindestlöhne laut Kollektivvertrag zu erhöhen sind. Dies gilt auch für allfällige kollektivvertragliche Biennien, Vorrückungen sowie Erhöhungen aufgrund einer Umstufung. Die Erhöhung erfolgt nur in jenem Ausmaß, wie der Lohn ohne Kurzarbeit zu erhöhen wäre (zu berücksichtigen sind Erhöhungen im Zeitraum 1. März 2020 bis 31. März 2021, soweit sie nicht ohnehin schon berücksichtigt wurden).

1.7 Änderungen der Normalarbeitszeit während der Kurzarbeit

- Arbeitszeitänderungen iZm vertraglicher Vereinbarung: Bei Änderungen des vereinbarten Ausmaßes der Normalarbeitszeit während der Kurzarbeit führt frühestens am 1. Oktober zu einer Neuberechnung des „Bruttoentgeltes vor Kurzarbeit“ auf Basis der aktuellen Normalarbeitszeit, wenn die Vereinbarung spätestens 31 Tage vor Beginn der Kurzarbeit getroffen wurde und ein Rechtsanspruch besteht (zB der auf Gesetz oder kollektivvertraglicher Grundlage beruht).
- Arbeitszeitänderungen (zB Antritt Teilzeit, Änderung des Arbeitsausmaßes) iZm gesetzlich geregelter Teilzeit: Erfolgt 30 Tage vor oder während der Kurzarbeit eine Änderung der Normalarbeitszeit aufgrund von Bildungs-, Pflege-, Alters- oder Wiedereingliederungsteilzeit bzw. vereinbarter Elternteilzeit, Familienhospizzeit oder Kollektivvertrag/Satzung und liegt keine für den Arbeitnehmer günstigere Vereinbarung vor, so ist die Bemessungsgrundlage für das Mindestbrutto in der Kurzarbeit auf Basis der aktuellen Normalarbeitszeit neu zu berechnen.

2. Neue AMS-Kurzarbeits-Richtlinie

2.1 Lückenschluss Kurzarbeit Phase II und III

Durch eine Anpassung der AMS-Kurzarbeits-Richtlinie⁴ können Unternehmen, die die 3 Monate Erstgewährung (Phase I) plus 3 Monate Verlängerung (Phase II) bereits vor dem 30.9.2020 ausgeschöpft haben, nun die Kurzarbeit bis zu Beginn der Phase III am 1.10.2020 ausdehnen.

Eine ergänzende **Prolongierungsvereinbarung** (Formular „Ausdehnung der bestehenden Kurzarbeitsvereinbarung auf September 2020“⁵) ist abzuschließen und gemeinsam mit einem **Änderungsbegehren** (Antrag auf Änderung einer bestehenden Beihilfe, kein Neuantrag) elektronisch über das eAMS-Konto hochzuladen. Alle anderen Bestimmungen der Sozialpartnervereinbarung/Einzelvereinbarung von der Verlängerungsphase bleiben unverändert aufrecht. Bitte beachten Sie, dass sich die Prolongierung der Kurzarbeit in Phase II lediglich auf den **Zeitraum** bezieht und eine Änderung der Anzahl der einbezogenen Mitarbeiter nicht vorgesehen ist. Es ist somit ausreichend das Projekt für alle Personen laut Sozialpartnervereinbarung bis einschließlich 30. September 2020 zu verlängern. Sollten beispielsweise weniger Personen von der ausgedehnten Kurzarbeit umfasst sein, werden diese in der Abrechnung vom September entsprechend ihrer Ausfallstunden berücksichtigt.

Bitte beachten Sie, dass das **Änderungsbegehren** vor Einreichung der letzten Teilabrechnung des laufenden Begehrens, spätestens jedoch am **30. September 2020** beim AMS einlangen muss.

2.2 Rückkehr zur Kurzarbeit nach Unterbrechung

Hat ein Unternehmen die Kurzarbeit bereits beendet und verschlechtert sich die wirtschaftliche Lage so stark, dass wieder Kurzarbeit erforderlich ist, so besteht die Möglichkeit ein neues Erstbegehren (= kein Antrag auf Verlängerung) beim AMS einzureichen. Eine Kurzarbeitsverlängerung ist laut Ansicht des AMS nur bei maximal 4-tägiger Unterbrechungsdauer möglich.

Hinsichtlich der Unterbrechung ist im Zusammenhang mit dem „Brutto vor Kurzarbeit“ und der „SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit“ in Abhängigkeit von der zeitlichen Dauer der Unterbrechung folgendes zu beachten:

- Wenn die Unterbrechung zumindest einen ganzen Kalendermonat umfasst, dann ist dieser Kalendermonat für die Bemessung des „Brutto vor Kurzarbeit“ und für die „SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit“ maßgeblich. Dies gilt für fixe und variable Bezüge.
- Für den Fall, dass die Unterbrechung keinen ganzen Kalendermonat umfasst, dann wird auf das Brutto bzw. die SV-Beitragsgrundlage vor der ersten Kurzarbeit zurückgegriffen.

⁴ Siehe Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe (KUA-COVID-19) Kundgemacht am 25.09.2020, gültig ab 01.10.2020 (<https://www.ams.at/organisation/ueber-ams/ams-richtlinien>).

⁵ Siehe Sozialpartnervereinbarung „Ausdehnung der bestehenden Kurzarbeitsvereinbarung auf September 2020“ (<https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit/downloads-kurzarbeit#sozialpartnervereinbarungen-ausdehnung-der-bestehenden-kurzarbei>)

2.3 Einbeziehung von Neueintritten in Förderansuchen

Die Einbeziehung in die Kurzarbeit setzt eine Betriebszugehörigkeit für zumindest einen vollentlohten Kalendermonat vor Beginn der Kurzarbeit voraus. Laut AMS dürfen Arbeitnehmer, die diese Voraussetzungen nicht erfüllt haben, auch dann nicht im Kurzarbeitsantrag enthalten sein, wenn förderbare Ausfallstunden erst ab jenem Zeitpunkt abgerechnet werden, ab dem die erforderliche Betriebszugehörigkeit erfüllt wurde. Für all jene Personen, die davon betroffen sind, ist daher ein gesondertes Begehren zu stellen und zwar ab dem Zeitpunkt ab dem die Fördervoraussetzungen erfüllt sind.

- Den Betrieben drohen daher Rückforderungen seitens des AMS, sofern deren Abrechnung diese Voraussetzung nicht erfüllen. Diese Betriebe können jedoch die Rückforderung wie folgt abwenden:
- Unternehmen können rückwirkend einen Kalendermonat (zB Februar oder März 2020) voll auszahlen und bis 30. September 2020 einen neuen Erstantrag für die betroffenen Arbeitnehmer stellen. In diesem Antrag beginnt die Kurzarbeit erst nach diesem Kalendermonat.
- Diesem Erstbegehren ist ein Lohnkontoauszug als Nachweis beizulegen. Dies kann problemlos im eAMS-Konto unter sonstige Nachrichten erfolgen.
- Eine neue Sozialpartnervereinbarung und eine neuerliche Zustimmung der Sozialpartner ist nicht erforderlich.

Beispiel: Beginn Dienstverhältnis am 1. März 2020, ursprünglicher Beginn der Kurzarbeit am 16. März 2020 bzw. Verlängerung per 16. Juni 2020 → es ist der volle März-Lohn zu zahlen und ein neues Erstbegehren der Kurzarbeit mit Beginn 1. April 2020 zu stellen und den Beginn der Verlängerung mit 16. Juni oder 1. Juli 2020 anzupassen.

Für die Fristwahrung ist das Begehren im eAMS-Konto entscheidend. Die Nachweise wie beispielsweise Lohnkontoauszug können nachgereicht werden.

Im Falle einer Rückforderung empfehlen wir den Betrieben mit der Zahlung bis zur Genehmigung der neuen Erstbegehren zu warten. Das AMS wird dann voraussichtlich gegenrechnen.

Das Erstbegehren ist unabhängig von einer Aufforderung bzw. Rückforderung seitens des AMS zu stellen und ab dem 1. Oktober 2020 nicht mehr möglich!

3. Kurzarbeit und Jahressechstel-Berechnung

Sonstige Bezüge (zB Urlaubs- und Weihnachtsgeld) werden innerhalb des Jahressechstels mit dem begünstigten festen Steuersatz nach § 67 Abs. 1 EStG besteuert. Der über dem Jahressechstel liegende Teil wird wie laufender Bezug nach dem progressiven Lohnsteuertarif versteuert.

Bei der Berechnung des Jahressechstels wird auf den zugeflossenen laufenden Bezug abgestellt. Da der laufende Bezug durch die Kurzarbeit verringert wird, haben Arbeitnehmer aufgrund der Kurzarbeit auch ein geringeres Jahressechstel.

Da das Urlaubs- und Weihnachtsgeld durch die Kurzarbeit grundsätzlich nicht gekürzt wird und vom Arbeitgeber in voller Höhe zu leisten ist, würde die Reduzierung des Jahressechstels aufgrund der Kurzarbeit zu einer geringeren Nettoauszahlung beim Arbeitnehmer führen. Um diesen negativen Effekt zu verhindern bzw. abzumildern, wurde für das Kalenderjahr 2020 eine Sonderregelung geschaffen. Unabhängig davon, wie lange der Arbeitnehmer in Kurzarbeit ist, wird für das Kalenderjahr 2020 das **Jahressechstel pauschal um 15 % erhöht**.

Diese Sonderregelung kann nur bei aufrechter Dienstverhältnis zur Anwendung kommen. Der pauschale Zuschlag von 15 % ist ebenfalls bei der Aufrollung (nach § 77 Abs 4 EStG), bei der Berechnung des Kontrollsechstels sowie auch bei Anwendung des Zwölftels im Bereich des BUAG zu berücksichtigen.

4. Ausblick

Gerne unterstützen wir Sie bei sämtlichen Aspekten und Abwicklungsschritten im Zusammenhang mit den Corona-Hilfsmaßnahmen.

Ihr ECOVIS Betreuer-Team

ECOVIS – DAS UNTERNEHMEN IM PROFIL

Aus Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung wurden in den letzten Jahrzehnten zunehmend komplexe und anspruchsvolle Beratungsdienstleistungen. Ein hohes Maß an Branchenkenntnis, Expertenwissen sowie langjährige Erfahrung sind erforderlich, um ein kompetenter und leistungsfähiger Partner zu sein.

Seit nunmehr 30 Jahren beraten wir Klein- und Mittelbetriebe, national und international tätige Unternehmen und Freiberufler in Wirtschafts- und Steuerfragen – umfassend, praxisnah und leistungsorientiert. Das partnerschaftliche Vertrauensverhältnis, die persönliche Beratung sowie effektive Lösungen zur Verwirklichung Ihrer Ziele – das sind die Dinge, die Sie als Mandantin/Mandant von uns ganz selbstverständlich erwarten können. Jede Mandantin/jeder Mandant hat seinen festen persönlichen Ansprechpartner. Das ist für uns Voraussetzung für kontinuierliche und hochwertige Beratung und Betreuung.

ECOVIS Austria mit den Standorten in Wien, St. Pölten, Salzburg, Scheibbs und Wieselburg betreut Sie mit ca. 140 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in sämtlichen Bereichen der Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung und Unternehmensberatung.

Darüber hinaus bieten wir als Teil eines internationalen Beratungsnetzwerkes unseren Mandantinnen und Mandanten in über 70 Ländern weltweit starke Partner vor Ort, die auf Know-how und Back-Office der gesamten Unternehmensgruppe zurückgreifen.

Herausgeber:

ECOVIS AUSTRIA WIRTSCHAFTSPRÜFUNGS- UND STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT

Schmalzhofgasse 4, 1060 Wien,

Tel. + 43 (0) 1 599 22 0, Fax + 43 (0) 1 599 22 5

ECOVIS Info basiert auf Informationen die wir als zuverlässig ansehen. Eine Haftung kann jedoch aufgrund der sich ständig ändernden Gesetzeslage nicht übernommen werden.

1060 Wien	3100 St. Pölten	3270 Scheibbs	3250 Wieselburg	5020 Salzburg
Schmalzhofgasse 4	Kremser Gasse 20	Rathausgasse 3	Hauptplatz 24	Innsbrucker Bundesstr. 140
Tel (01) 599 22	Tel (02742) 25 33 00	Tel (07482) 431 65	Tel (07416) 540 70	Tel (0662) 87 08 45