

# VERLÄNGERUNG DER COVID-19 KURZARBEIT BIS 31. MÄRZ 2021 – DIE ECKPUNKTE!

Mit dem 3. Kurzarbeit-Paket präsentierten Sozialpartner und Bundesregierung eine wirksame Alternative zu Kündigungen. Das mehrfach veränderte Modell soll in die Verlängerung gehen und weiterhin nötige Planungssicherheit für Betriebe und Beschäftigte bieten.

TEXT: MAG. CLAUDIA RIECKH-RUPP & MMAG. DR. CAROLINE AMANN-AICHNER, LL.M. (WU)



**D**ie derzeit geltende Phase 2 der COVID-19 Kurzarbeit wird bis 30. September 2020 für alle Betriebe fortgeführt. Danach wird die COVID-19 Kurzarbeit für weitere sechs Monate von 1. Oktober 2020 bis 31. März 2021 verlängert (Phase 3). Damit wird sichergestellt, dass sowohl die Branchen, die weiterhin stark von der Krise betroffen sind, als auch jene, die die Krise erst zeitversetzt spüren, ihre Beschäftigten weiterhin im Betrieb halten können.

## ECKPUNKTE DER PHASE 3:

### REDUKTION DER ARBEITSZEIT-BANDBREITE:

Die Bandbreite für die Arbeitszeit (bisher 10 bis 90 %) wird auf 30 bis 80 Prozent eingeschränkt. Damit ist der Spielraum geringer als bisher. Die Arbeitszeit von 30 Prozent kann in Sonderfällen (z. B. Stadthotellerie) mit Zustimmung der Sozialpartner unterschritten werden. Der Durchrechnungszeitraum beträgt sechs Monate im genannten Zeitraum.

### GLEICHBLEIBENDE NETTOERSATZRATE (80 / 85 / 90 %):

Arbeitnehmer erhalten weiterhin 80 / 85 / 90 Prozent des der Kurzarbeit vorausgegangenem Nettolohns. Im Gegensatz zu den Phasen 1 und 2 wird das Garantieentgelt jedoch nicht „eingefroren“, sondern dynamisch betrachtet. KV-Erhöhungen, Biennalsprünge etc. werden künftig bei der Vergütung der Kurzarbeit berücksichtigt und führen zu einer Aufwertung des garantierten Entgelts. Die Lohnverrechnung arbeitet weiterhin über ein fiktives Brutto der angegebenen Tabellen. Nähere Details können aber erst ab Veröffentlichung der neuen Muster-Sozialpartnervereinbarungen analysiert werden.

### ALLE MEHRKOSTEN WERDEN VOLL ERSETZT:

Die Kurzarbeitsbeihilfe inkludiert anteilige Sonderzahlungen, Beiträge zur Sozialversicherung sowie sonstige lohnbezogene Dienstgeberabgaben. Der Arbeitgeber zahlt nur die Kosten für die tatsächlich geleistete Arbeit. Sämtliche Kosten für entfallene Arbeitsstunden – inklusive der Lohnnebenkosten und Krankenstände – werden vom AMS übernommen. Die Kurzarbeitsbeihilfe wird gleich wie in Phase 2 berechnet. Die Abrechnung der Arbeitsentgelte ist monatsgenau vorzunehmen.



Mag. Claudia Rieckh-Rupp, Senior Manager Steuerberaterin bei Deloitte

### STANDARDISIERTES PRÜFUNGSVERFAHREN:

Die Kontrolle des Kurzarbeitsantrages wird verschärft. Die wirtschaftliche Betroffenheit wird künftig anhand eines standardisierten Verfahrens überprüft. Neben der wirtschaftlichen Begründung und der Belegung des wirtschaftlichen Ist-Standes ist zudem eine Prognoserechnung über die Dauer der Kurzarbeit vorzulegen. Die Überprüfung erfolgt durch externe Dritte. Wie diese Prognoserechnung im Detail auszusehen hat und wer für die Überprüfung zuständig ist, ist derzeit allerdings noch nicht bekannt.

### KEINE ÄNDERUNG DER BEHALTEFRIST FÜR MITARBEITER:

Die Behaltefrist beträgt wie bisher einen Monat nach Kurzarbeitsende. Der Arbeitgeber kann die Kündigung daher nach wie vor erst nach Ende der einmonatigen Behaltefrist aussprechen, die sich an die Kurzarbeit anschließt. Unter besonderen Umständen kann in der Sozialpartnervereinbarung eine verkürzte oder verlängerte Behaltefrist vereinbart sein. Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer besteht allerdings keine Verpflichtung den Beschäftigtenstand aufzufüllen. Selbst bei einvernehmlicher Auflösung muss der Beschäftigtenstand nicht aufgefüllt werden, wenn sich der Arbeitnehmer vorher bei der zuständigen Gewerkschaft bzw. der AK bezüglich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses beraten lässt. Zu einer Rückverrechnung der Kurzarbeitsbeihilfe kommt es lediglich, wenn einschlägige Voraussetzungen nicht eingehalten wurden (z. B. über 90 % Ausfallstunden).

**WEITERBILDUNGSBEREITSCHAFT:** Neu ist, dass für Arbeitnehmer eine verpflichtende Bereitschaft zur Weiterbildung

in der vergüteten Ausfallszeit besteht. Dabei handelt es sich jedoch um keine Weiterbildungspflicht. Ob eine Weiterbildung stattfindet, bleibt dem Betrieb überlassen. Arbeitnehmer haben dann an einer Weiterbildung teilzunehmen, wenn diese vom Arbeitgeber angeboten wird. Eine solche Weiterbildung wird vom AMS gemeinsam mit dem Betrieb abgewickelt und kann jederzeit beginnen. Werden die Mitarbeiter für die tägliche Arbeit benötigt, können die Weiterbildungsmaßnahmen unterbrochen werden. Interessant ist, dass die Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch darauf haben, die Weiterbildung innerhalb von 18 Monaten nachzuholen.

### SICHERSTELLUNG DER LEHRLINGS-AUSBILDUNG:

Die ordnungsgemäße Ausbildung der Lehrlinge muss auch in Betrieben, die sich in Kurzarbeit befinden, sichergestellt werden.

Auch wenn in den Stellungnahmen zur Phase 3 ausdrücklich darauf hingewiesen wurde, dass die Abrechnung der Kurzarbeit in der Personalverrechnung nicht geändert werde, so wird die Anpassung des Garantieentgelts durch die dynamische Betrachtung Änderungen erforderlich machen. Spannende Zeiten also für Personalverrechner und Personalverrechnerinnen, die nun erstmals mit geänderten Mindestbruttos und dementsprechend neu zu berechnenden Nettoersatzraten konfrontiert sind.

Ob nach Abschluss der Phase 3 eine weitere Verlängerung der COVID-19 Kurzarbeit notwendig sein wird, ist noch nicht entschieden. Im Februar 2021 wollen sich Sozialpartner und Regierung nochmals über die Zukunft der Kurzarbeit beraten.

[www.deloitte.at/tirol](http://www.deloitte.at/tirol)