

Kurzarbeit Phase 3 – Eckpunkte

Ausmaß Arbeitszeit	<p>Die Bandbreite der Arbeitszeit beträgt zwischen 30% bis 80%.</p> <p>Plant der AG eine Arbeitszeit unter 30%, muss er das in Beilage 2 zur Sozialpartnervereinbarung begründen. Die Unterschreitung muss genehmigt werden.</p> <p>Änderungen des Arbeitszeitausmaßes muss der AG dem AN drei Tage im Vorhinein mitteilen.</p>
Behaltefrist	Beträgt wie bisher einen Monat nach Ende der Kurzarbeit.
Beschäftigtenstand	Der Beschäftigtenstand zu Beginn der Kurzarbeit ist aufrecht zu erhalten.
Entgeltanspruch/ Nettoersatzgarantie	<p>Der AN erhält während KUA das Bruttoentgelt, das sich aus dem Bruttoentgelt vor KUA herleitet bzw. das sich aus der Tabelle gemäß §37b Abs 6 AMMSG ergibt. Diese Bemessungsgrundlage und damit das Bruttoentgelt während KUA sind fixiert (statisch).</p> <p>NEU: Entgeltdynamik:</p> <p>Lohnerhöhungen (KV-Erhöhungen, Biennalsprünge) werden künftig bei der Berechnung des Entgelts während Kurzarbeit berücksichtigt.</p> <p>Nettoersatzgarantie:</p> <p>Die Ersatzraten bleiben weiterhin bei 80%, 85%, 90%.</p>
Lehrlinge	<p>KUA für Lehrlinge ist nur möglich, wenn die Ausbildung sichergestellt ist. Dabei sind mindestens 50% der Arbeitszeit, die im KUA-Zeitraum ausgefallen ist, für Ausbildung und berufsrelevante Maßnahmen zu nützen. Beträgt die Arbeitszeit im KUA-Zeitraum weniger als 80%, ist am Ende der KUA im Durchführungsbericht darzulegen, welche Maßnahmen je Lehrling in welchem Ausmaß stattgefunden haben.</p>

	<p><u>Entlohnung von Lehrlingen:</u></p> <p>Lehrlinge erhalten während der Kurzarbeit die ungekürzte Lehrlingsentschädigung. Wechselt der Lehrling während der Kurzarbeit in ein neues Lehrjahr wird die Bemessungsgrundlage auf das aktuelle Lehrjahr erhöht (kollektivvertragliche Sonderregelungen bleiben unberührt).</p> <p>Nach Ende der Lehrzeit bei Wechsel in ein Dienstverhältnis gebührt ein Mindestbruttoentgelt gemäß der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle.</p>
<p>Neueinstellungen</p>	<p><u>Neueinstellungen im Zusammenhang mit einer Auffüllpflicht</u></p> <p>Zur Wahrung des Beschäftigtenstandes können Neueinstellungen während der Kurzarbeit erforderlich sein.</p> <p>Sie können ab Vollendung eines voll entlohnten Kalendermonats im Betrieb mit eigener Sozialpartnervereinbarung und eigenem Kurzarbeitsantrag mit entsprechendem Beginn und Ende in die Kurzarbeit aufgenommen werden.</p> <p><u>Sonstige Neueinstellungen</u></p> <p>Es besteht kein Verbot, zusätzliche Neueinstellungen (über die Auffüllpflicht hinaus) vorzunehmen. Diese sind mangels Vorliegens eines voll entlohnten Kalendermonats vor Beginn der Kurzarbeit im Betrieb nicht förderbar.</p> <p>Tipp: Halten Sie unbedingt fest, warum diese Tätigkeit nicht von den Mitarbeitern in Kurzarbeit übernommen werden kann.</p> <p>Das AMS kann später bei Prüfung der widmungsmäßigen Verwendung der Beihilfe fragen, warum diese Tätigkeit nicht von den Mitarbeitern in Kurzarbeit verrichtet werden konnte.</p>
<p>Sozialpartnervereinbarung Version 8.0</p>	<p>Gilt für alle Anträge auf Kurzarbeit für den Zeitraum ab 1.10. 2020 bis längstens 31.3. 2021. Diese Anträge können beim AMS frühestens am 1.10. 2020 (somit rückwirkend) gestellt werden.</p> <p>Übergangsfrist für die rückwirkende Antragstellung ab 01.10.2020 endet mit 02.11.2020. Danach ist eine Antragstellung vor Beginn des Kurzarbeitszeitraumes erforderlich</p>

<p>Urlaubs- und ZA verbrauch</p>	<p>Das Unternehmen muss sich ernstlich um den Abbau von Alturlaubsansprüchen bemühen.</p> <p>Falls Alturlaube und Zeitguthaben bereits abgebaut wurden, sollen AN tunlichst 3 Wochen ihres laufenden Urlaubs konsumieren.</p> <p>Falls Alturlaube und Zeitguthaben bereits abgebaut sind, ist in der KUA-Periode tunlichst 1 Woche des laufenden Urlaubs zu konsumieren.</p> <p>Für die Bemessung des Urlaubentgeltes ist die ungekürzte tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit zu Grunde zu legen, wobei die Regeln der Entgeltynamik sinngemäß anzuwenden sind.</p>
<p>Weiterbildungspflicht</p>	<p>Die ausgefallenen Arbeitsstunden können künftig für Weiterbildungen genutzt werden. Die Weiterbildungskosten werden vom AMS gefördert.</p> <p>AN sind verpflichtet, eine vom AG angebotene Aus- oder Weiterbildung zu absolvieren. Der Betriebsrat hat das Recht, bei betrieblicher Berufsbildung und Schulung mitzuwirken (§ 94 ArbVG). Angeordnete Aus- und Weiterbildungszeiten gelten arbeitsrechtlich grundsätzlich als Arbeitszeit, beihilfenrechtlich als Ausfallsstunden mit entsprechender Beihilfe seitens AMS. Sie zählen nicht für die Erreichung der Mindestarbeitszeit von 30%.</p> <p>Ausmaß: Die Verpflichtung besteht im Ausmaß der ursprünglich vereinbarten Normalarbeitszeit.</p> <p>Lage: Die Bildungsmaßnahme soll während der ursprünglich vereinbarten Lage der Normalarbeitszeit stattfinden. Ist dies nicht möglich, ist der AG berechtigt, entsprechend § 19c AZG die Lage der Aus- und Weiterbildung zu bestimmen.</p> <p>Entgelt: Bildungszeiten bis zur Nettoersatzrate sind durch diese abgedeckt. Darüberhinausgehende Zeiten sind zusätzlich zu vergüten.</p> <p>Ein Rückersatz der Ausbildungskosten kann nicht vereinbart werden.</p>

Zugang zu Kurzarbeit Phase 3	<p>Der Zugang zur Phase 3 setzt die Sozialpartnervereinbarung 8.0 inkl. wirtschaftlicher Begründung voraus. (Beilage 1 zur Sozialpartnervereinbarung). In der Beilage sind neben einer Begründung u.a. anzugeben:</p> <ul style="list-style-type: none">• ob andere Förderungen bewilligt wurden,• die Umsatzentwicklung vor KUA• eine Umsatzprognose für den beantragten Zeitraum der KUA. <p>ACHTUNG: Wird KUA für mehr als 5 AN beantragt, muss ein Steuerberater/Bilanzbuchhalter/Wirtschaftsprüfer die Angaben bestätigen.</p>
---	--

Marksteiner & Partner Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungs-GmbH & CoKG

Kirchenberg 13, 4310 Mauthausen

www.marksteiner-partner.atoffice@marksteiner-partner.at

FN 268582z, FG: Linz;DVR: 0712728

Stand 07.10.2020