

Corona-Kurzarbeit, Berechnung der Ausfallsstunden

Für den Zeitraum März können die Ausfallsstunden bereits an das AMS gemeldet werden. Die mit der Kurzarbeit zusammenhängenden Rechtsfragen sind noch nicht alle letztgültig lösbar und werden dies auch teilweise bleiben.

Die nachstehenden Erläuterungen basieren auf der Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe, der Sozialpartnervereinbarung, Rechtsmeinungen des Ministeriums und Rechtsmeinungen, zu denen ein fachlicher Austausch stattfindet.

Anzumerken ist, dass man nach wie vor (Stand 13.5.2020) teilweise einer völlig unklaren Rechtslage gegenübersteht. In der KW 18 war den FAQ des BMAFJ zu entnehmen, dass persönliche Dienstverhinderungen iSd § 8 Abs 3 AngG bzw § 1154b ABGB förderfähig und daher als Ausfallsstunden bekannt zu geben sind.

Diese Information war am 6.5. nicht mehr in der FAQ des BMAFJ verfügbar, das AMS gibt nun die gegenteilige Auskunft und informiert, dass persönliche Dienstverhinderungen wie Urlaub zu behandeln und damit nicht förderbar sind!

tatsächliche Ausfallsstunden

Auf Basis der tatsächlichen Ausfallsstunden wird die Kurzarbeitsbeihilfe berechnet. In der Sozialpartnervereinbarung und im Kurzarbeitsbegehren wurde ein durchschnittliches Beschäftigungsausmaß angegeben, gemeldet werden aber die tatsächlichen Ausfallsstunden.

Liegen die Ausfallsstunden unter dem vereinbarten Ausmaß, besteht hinsichtlich der Förderung grds kein Handlungsbedarf.

Liegen die Ausfallsstunden über dem vereinbarten Ausmaß, ist ggf vorab ein geändertes KuA-Begehren notwendig, zumal der „reservierte“ Förderbetrag kleiner ist, als der durch die höheren Ausfallsstunden benötigte.

Wie erfolgt nun die Berechnung der Ausfallsstunden?

Ausfallsstunden sind jene Stunden, welche die Differenz zwischen

- der vor der Kurzarbeit vereinbarten Normalarbeitszeit und
- der tatsächlich gearbeiteten Arbeitszeit während der Kurzarbeit.

Beispiel KW 15 – Kurzarbeit: NAZ vor KuA 40 Stunden – tats. Arbeitszeit 10 Stunden = Ausfallsstunden 30 Stunden

Berechnung im Detail im Falle einer starren Arbeitszeit

Für die Beurteilung der Ausfallsstunden muss von der vereinbarten Normalarbeitszeit ausgegangen werden, die sich entweder aus dem Arbeitsvertrag ausdrücklich oder aus der gelebten Praxis schlüssig ergibt.

Sonderfall Gleitzeit (bzw flexible Arbeitszeitmodelle generell)

Aufgrund der Komplexität dieser Rechtsfrage, also das Zusammenspiel zwischen flexiblen Arbeitszeitmodellen und der Kurzarbeit, muss jedes Unternehmen eine Handhabe finden, welche

- 1) für diesen befristeten Zeitraum administrierbar ist und
- 2) die Arbeitszeitreduktion feststellbar macht (auch im Sinne eines Nachweises an das AMS)

Nachfolgende Überlegungen sollen berücksichtigt werden.

Besteht eine Gleitzeitvereinbarung, ist die Beurteilung der Ausfallstunden wohl auf Basis der in der Vereinbarung geregelten fiktiven Normalarbeitszeit durchzuführen, wobei es dazu keine (einheitliche) Rechtsmeinung gibt und ggf das Aussetzen der Gleitzeit empfohlen wird.

Sonderfall Dienstplan

Erfolgt die Arbeitszeiteinteilung auf Basis eines Dienstplanes (zB Gastronomie), ist für die Berechnung der Ausfallstunden wohl von einer üblichen Einteilung auszugehen, so dies möglich ist.

Basis für die Berechnung der Ausfallstunden in der Gastronomie können beispielsweise die Dienstpläne der letzten 13 Wochen vor der KuA sein, wobei dies nur als Gedankenansatz zu sehen ist, jeder Betrieb muss hier individuell entscheiden.

Übersichtstabelle

	gefördert	nicht gefördert
nicht geleistete Normalarbeitszeit während KuA	Für die Ermittlung der Ausfallstunden muss eine tägliche und wöchentliche Betrachtung stattfinden, ähnlich wie dies grds auch bei der Berechnung von Überstunden gemacht werden muss. Die monatsweise Betrachtung ist problematisch, zumal es hier zu verzerrten Ergebnissen kommen kann, wenn man von Durchschnittswerten ausgeht (zB 173 Stunden bei einer 40-Stunden-Woche)	
Feiertage	Ist es in einem Betrieb üblich, dass im Betrieb auch an Sonn- und Feiertagen gearbeitet wird und durch Kurzarbeit ein Arbeitszeitausfall eintritt, kann die Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden.	Wird in einem Betrieb an Sonn- und Feiertagen normalerweise nicht gearbeitet, kann auch kein Ausfall wegen Kurzarbeit eintreten. Diese Zeiten sind also nicht zu den Ausfallstunden zu zählen.
Urlaub		Urlaube stellen keine Ausfallstunden dar, das bedeutet, dass diese Zeiten wie Arbeitszeit zu sehen sind, für die es keine Kurzarbeitsbeihilfe gibt. Das Urlaubsentgelt gebührt auf Basis des vollen Entgelts vor der Kurzarbeit.
Zeitausgleich		Zeitausgleich stellt keine Ausfallstunden dar, das bedeutet, dass diese Zeiten wie Arbeitszeit zu sehen sind, für die es keine Kurzarbeitsbeihilfe gibt. Das Entgelt während des konsumierten Zeitausgleich gebührt auf Basis des vollen Entgelts vor der Kurzarbeit.
Krankenstand	Bei der Berechnung des Entgeltes während eines Krankenstandes ist gemäß Artikel VI der Sozialpartnervereinbarung	Nicht gefördert werden jene Stunden, die am Krankenstandstag gearbeitet worden wären.

	<p>entsprechend dem Ausfallsprinzip vom Arbeitgeber weiterhin das garantierte Nettoentgelt zu zahlen. Das AMS zahlt dem Arbeitgeber die Kurzarbeitsbeihilfe in jener Höhe, die auch bei Zustandekommen der Arbeitsleistung ausbezahlt worden wäre, abzüglich jener Stunden, die an diesem Tag gearbeitet worden wären (siehe Spalte „nicht gefördert“)</p> <p>Bei der Eintragung in der AMS-Abrechnung gibt es für die im Krankenstand ausgefallenen Arbeitsstunden ein gesondertes Feld "Entgeltfortzahlung für Krankenstand und § 1155 Abs. 3 ABGB in der geplanten Arbeitszeit in Stunden."</p>	<p>Wäre in der Kurzarbeit an einem Krankenstandstag z.B. 2 statt 8 Stunden lang gearbeitet worden, sind 2 Stunden in dem genannten Feld „Entgeltfortzahlung für Krankenstand...“ einzutragen, diese 2 Stunden werden vom AMS nicht als Ausfallstunden gefördert. 6 Stunden werden als Ausfallstunden gefördert.</p> <p><u>Nicht gefördert werden weiters:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Zeiten für die AUVA-Zuschuss gebührt • Zeiten des Krankengeldbezuges (somit gebührt auch bei 50%iger EFZ durch den Arbeitgeber keine Förderung!)
persönliche Dienstverhinderung	<p>Persönliche Dienstverhinderungen iSd § 8 Abs 3 AngG bzw § 1154b ABGB sind nach Ansicht des Ministeriums förderfähig und daher als Ausfallstunden bekannt zu geben. Siehe dazu: FAQ des BMAFJ</p>	<p>Nicht gefördert werden jene Stunden, die am Tag der persönlichen Dienstverhinderung gearbeitet worden wären. Die Aussage auf der Seite des Ministeriums, wonach Zeiten der persönlichen Dienstverhinderungen förderbar sind, ist von den FAQ des Ministeriums gelöscht worden, unklare Rechtslage, <u>laut Auskunft des AMS nicht förderbar.</u></p>
Pflegefreistellung		<p>Nach derzeitigem Informationsstand nicht förderbar!</p>
Sonderbetreuungszeit		<p>Die Sonderbetreuungszeit gem. § 18b AVRAG stellen keine Ausfallstunden dar, das bedeutet, dass diese Zeiten wie Arbeitszeit zu sehen sind, für die es keine Kurzarbeitsbeihilfe gibt.</p> <p>ACHTUNG: Nach Auskunft des Ministeriums schließen KuA und Sonderbetreuungszeit einander aus! (Stand 13.5.2020)</p>
Quarantäne	<p>Ist ein Arbeitnehmer in Kurzarbeit, hat einen Absonderungsbescheid, ist nicht arbeitsunfähig und leistet Arbeit im homeoffice, dann ist eine Förderung möglich, andernfalls siehe Spalte „nicht gefördert“</p>	<p>Bei Vorliegen eines Absonderungsbescheides besteht Anspruch auf Kostenersatz gem. § 32 Abs. 1 iVm Abs. 3 Epidemiegesetz, diese Zeiten sind daher nicht förderbar</p>

Zusammengefasst bedeutet dies für die Berechnung der Ausfallstunden

- Normalarbeitszeit vor KuA, abzüglich
- geleisteter (und bezahlter) Arbeitsstunden

- konsumierte Urlaube
 - Stunden für konsumierten Zeitausgleich
 - der während eines Krankenstandes vorgesehenen Arbeitsstunden
 - Zeiten der persönlichen Dienstverhinderung, sowie Pflegefreistellungen
 - EFZ gem. § 1155 Abs 3 ABGB
- = Ausfallstunden, die vom AMS gefördert werden (Kurzarbeitsbeihilfe)

25.5.2020