



Steuerberater + Partner

Johannes Kandlhofer  
Jürgen Ritter  
Rainer Trinkl  
Ulrike Schickhofer

Steuerberater

Irmgard Kienreich (Prokurist)  
Bettina Raith  
Gabriele Putz  
Daniela Walser  
Daniela Trinkl

**Betreff: Weitere Infos zur Corona-Krise**

Sehr geehrte Kunden!

Ergänzend zu unserem Informationsschreiben vom 16.3.2020 möchten wir Sie über wichtige **Neuerungen** im Zusammenhang mit der Corona-Krise informieren und gleichzeitig als Serviceleistung eine **sachliche Beurteilung** vieler derzeit medial verbreiteter Informationen vornehmen:

**1. Kurzarbeit**

Viele Unternehmer stehen derzeit vor der Entscheidung ob sie sich von Mitarbeitern trennen (in der Regel einvernehmlich mit Wiedereinstellungszusage) oder Kurzarbeit einführen sollen. Das Anfang vergangener Woche noch als „Mogelpackung“ zu bezeichnende und für Unternehmer sehr unattraktive (teure) Kurzarbeitsmodell wurde laufend verbessert und am vergangenen Donnerstag die zusätzlichen Kostenübernahmen durch das AMS auch offiziell bestätigt, was zu einer deutlichen **Verringerung** der **Mehrkosten** für den Unternehmer geführt hat.

**Zunächst die wichtigsten Eckpunkte der Kurzarbeit:**

- a) **Reduzierung** der **Arbeitszeit** um mindestens **10%** und maximal **90%** des bisherigen Ausmaßes für bis zu drei Monate (mit Verlängerungsmöglichkeit). Vorübergehend kann die Arbeitszeit auch 0 Stunden betragen (z.B. 2 Monate keine Arbeitsleistung, im 3. Monat 30% Arbeitsleistung bei 90%iger Reduktion)
- b) Der **Mitarbeiter erhält** – unabhängig davon um wieviel reduziert wird - je nach Gehaltshöhe **80%-90%** des bisherigen Nettoentgelts weiterbezahlt.
- c) Dem Dienstgeber werden die **Mehrkosten** für diese „Nichtarbeitszeit“ inkl. anteilige Sonderzahlungen und Lohnnebenkosten **größtenteils vergütet**.
- d) Kurzarbeit ist auch möglich für **Teilzeitkräfte** (auch bei Altersteilzeit, Bildungsteilzeit, etc.), **ASVG-versicherte Geschäftsführer** und auch für **Lehrlinge**. Nicht möglich ist Kurzarbeit für **geringfügig Beschäftigte**, **freie Dienstnehmer** oder **SVS-versicherte Geschäftsführer** (im Regelfall bei mehr als 25% Beteiligung)
- e) Kurzarbeit muss nicht für den gesamten Betrieb vereinbart werden, sondern kann auch für **Betriebsteile** bzw. unter Umständen sogar einzelne Beschäftigte vereinbart werden.
- f) Eine etwas eigenartige Bestimmung gibt es zum Verbrauch von **Alturlaub** (aus Vorjahren) und **Zeitausgleich**. Diese sollen (auf Wunsch des Arbeitgebers) **tunlichst** vor der Kurzarbeit **verbraucht** werden. Urlaubsverbrauch bzw. Verbrauch von Zeitguthaben kann vom Arbeitgeber allerdings nicht einseitig angeordnet werden. Daher ist diesbezüglich ein ernstliches Bemühen, aber kein bestimmter Erfolg nachzuweisen. Gelingt keine Einigung über



Steuerberater + Partner

Johannes Kandlhofer  
Jürgen Ritter  
Rainer Trinkl  
Ulrike Schickhofer

Steuerberater

Irmgard Kienreich (Prokurist)  
Bettina Raith  
Gabriele Putz  
Daniela Walser  
Daniela Trinkl

den Abbau von Alturlaubeu bzw. Zeitguthaben, schadet dies dem Arbeitgeber nach den derzeit vorliegenden Informationen nicht (Anmerkung: Klare Regelungen stellt man sich anders vor)

- g) Um in den Genuss der Kurzarbeit zu kommen, ist ein entsprechendes Antragsverfahren beim AMS und eine Kurzarbeitsvereinbarung mit den einzelnen Mitarbeitern (bzw. bei vorhandenem Betriebsrat mit dem Betriebsrat) notwendig.

Zur Entscheidungsfindung unsere **Beurteilung** bezüglich Vor-/Nachteile der Kurzarbeit im Vergleich zu einer einvernehmlichen Abmeldung mit Wiedereinstellungszusage:

Vorteile Kurzarbeit

- Von den Sozialpartnern (insbesondere von den Gewerkschaften) wird derzeit medial sehr viel Druck auf Annahme des Kurzarbeitsmodells ausgeübt und Arbeitgeber, die die Dienstnehmer dennoch normal abmelden, als unsozial, etc. hingestellt. Es wird medial verkündet, dass die Kurzarbeit ohnehin de facto nichts kosten würde und es unverständlich wäre, diese nicht anzunehmen. Dementsprechend kommt teilweise auch Druck von den Dienstnehmern und wird zunehmend einer „einvernehmlichen Auflösung mit Wiedereinstellungszusage“ von den Dienstnehmern mit Unverständnis begegnet. Die Annahme der Kurzarbeit ist dementsprechend **leichter** bei den **Dienstnehmern umsetzbar** als mittlerweile eine einvernehmliche Auflösung mit Wiedereinstellungszusage.
- Der Dienstnehmer gilt nicht als arbeitslos und weiter als Dienstnehmer des Betriebes, wodurch die **Gefahr**, dass der Dienstnehmer nach Ende der Krise **nicht wiederkommt**, **geringer** ist als bei einer Abmeldung mit Wiedereinstellungszusage
- Der Dienstnehmer erhält **mehr Nettoentgelt** (80%-90% des bisherigen Nettoentgelts) als bei einer Abmeldung (ca. 55-60% Arbeitslosengeld) oder im Falle einer einfachen Stundenreduktion.
- Eine gewisse **Flexibilität** beim „**Wiederhochfahren**“ des Betriebes, da man den Dienstnehmer wieder mehr arbeiten lassen kann, ohne dass er Einbußen beim Lohn hat. Bei einer vorigen Abmeldung und späterer Teilzeitanmeldung hätte der Dienstnehmer entsprechende Einbußen, da er das Arbeitslosengeld verliert und noch nicht den vollen Lohn erhält.

Nachteile Kurzarbeit:

- **Unproduktive Mehrkosten 10-15%:** Die derzeit veröffentlichten Berechnungen der Sozialpartner gehen bei einer Arbeitszeitreduktion auf 10% von verbleibenden Kosten von ca. 17%-18,7% (je nach Bruttogehalt) und somit nach Abzug der 10%-Arbeitsleistung von 7 bis



Steuerberater + Partner

Johannes Kandlhofer  
Jürgen Ritter  
Rainer Trinkl  
Ulrike Schickhofer

Steuerberater

Irmgard Kienreich (Prokurist)  
Bettina Raith  
Gabriele Putz  
Daniela Walser  
Daniela Trinkl

8,7% Mehrkosten aus. In diesen Berechnungen sind allerdings der **Mitarbeitervorsorgekassenbeitrag** von 1,53% nicht enthalten, welcher jedenfalls für alle Mitarbeiter, die seit 1.1.2003 eingetreten sind, zu bezahlen ist. Weiters ist in den diesen Berechnungen zwar der Urlaub berücksichtigt, nicht allerdings **Krankenstände** (die als volle Zeit zählen) und auch nicht **Feiertage** während der Kurzarbeit. Im Falle von Urlaub oder Krankenstand gebührt dem Dienstnehmer die volle Zeit als Arbeitszeit, wodurch weniger „Ausfallszeit“ entsteht und somit weniger vom AMS erstattet wird. Das Gleiche wird aufgrund der Gesamtsystematik auch bei Feiertagen während der Kurzarbeit zutreffen. Die tatsächlichen Kosten für den Arbeitgeber werden nach unseren Berechnungen – je nach Entgelthöhe und Berücksichtigung von Krankenstand sowie Erstattungsmöglichkeiten für Krankenstandstage (bei Betrieben unter 50 Mitarbeitern) - bei ca. 20%-25% liegen. Für 10% gibt es allerdings ohnehin Arbeitsleistung, sodass die echten (unproduktiven Mehrkosten) nach unseren Berechnungen grundsätzlich **ca. 10%-15%** betragen. Bei **höherem Arbeitsausmaß reduzieren** sich diese unproduktiven Mehrkosten auf einige **wenige Prozentpunkte**. Wir weisen darauf hin, dass die vorgenannte Mehrkostenschätzung auf Basis der **derzeitigen Informationslage** berechnet wurde, sich diese jedoch laufend ändert und **viele Details noch ungeklärt** sind (z.B. Behandlung Sachbezüge, komplizierte Hochrechnung netto auf brutto, genaue Höhe Förderung Lohnnebenkosten, etc.)

- **Kündigungsschutz** für alle Mitarbeiter (auch solche die nicht in Kurzarbeit sind) während der Kurzarbeit und weiters für die Mitarbeiter in Kurzarbeit auch noch bis 1 Monat nach Ende der Kurzarbeit. In begründeten Fällen darf das AMS von der Behaltspflicht absehen.
- **Vorfinanzierung** der fast vollen Personalkosten. Der Arbeitgeber hat zunächst nur geringfügig reduzierte Personalkosten für die er dann die Kurzarbeitsbeihilfe im Nachhinein bekommt. Es ist vorgesehen, dass die Abrechnung der „Ausfallstunden“ bis **28. des Folgemonats** erfolgt und es dann wohl auch noch etwas dauern wird, bis die Beihilfe ausbezahlt wird. Gerade bei Betrieben, die derzeit kaum Einnahmen haben, wird dies nur mit entsprechenden **Überbrückungsfinanzierungen** in Verbindung mit **Steuer- und Sozialversicherungs-beitragsstundungen** möglich sein.
- Hoher **Verwaltungsaufwand**: Es ist das **Antragsverfahren** durchzuführen inkl. Vereinbarungen mit den Mitarbeitern und sind monatlich die **Ausfallstunden** an Hand der Arbeitsaufzeichnungen (!) nachzuweisen. Außerdem ist ein **Durchführungsbericht** (Angaben zur Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes, etc.) vorzulegen. Die Lohnverrechnungsarbeit bei der neuen Kurzarbeit ist **unvorstellbar kompliziert** und **sehr aufwändig** und daher mit **Mehrkosten** zu rechnen. Da viele Lohnverrechnungsfragen noch nicht geklärt sind, wird die März-Abrechnung möglicherweise nur als „Acontoabrechnung“ mit späterer Rückaufrollung gemacht werden können.
- Keine Erstattung für Einkommensteile über € 5.370,- brutto je Monat



Steuerberater + Partner

Johannes Kandlhofer  
Jürgen Ritter  
Rainer Trinkl  
Ulrike Schickhofer

Steuerberater

Irmgard Kienreich (Prokurist)  
Bettina Raith  
Gabriele Putz  
Daniela Walser  
Daniela Trinkl

Unser Kurzsümee zur Kurzarbeit:

Das Kurzarbeitsmodell wird vor allem für jene Betriebe attraktiv sein, welche **nicht voll geschlossen** haben, mit **Fachkräftemangel** zu kämpfen haben und daher den Dienstnehmern entgegenkommen möchten bzw. in Branchen tätig sind, in denen **Lockerungsmaßnahmen** der behördlichen Auflagen in absehbarer Zeit zu erwarten sind. Wenn relativ viele **Familienangehörige** beschäftigt sind, ist es besonders interessant, da der Dienstnehmer im Regelfall deutlich mehr netto bekommt, als es das Unternehmen kostet.

Bei jenen Betrieben, die **komplett geschlossen** haben bzw. die **einschränkenden Maßnahmen** voraussichtlich noch **länger** dauern werden (Gastronomie/Hotellerie, Veranstaltungsbranche/Freizeitwirtschaft, etc.) oder ohnehin bereits vor der Krise eine **finanziell angespannte Situation** hatten, ist das Thema Kurzarbeit aufgrund der **Mehrkosten, Zwischenfinanzierungskosten** und **Kündigungseinschränkungen** sicher mit einer gewissen Vorsicht zu betrachten.

Wenn Sie Kurzarbeit beantragen möchten, stehen Ihnen unsere Mitarbeiter der Personalabteilung gerne für die Abwicklung zur Verfügung. Wir benötigen insbesondere **folgende Informationen:**

- Geplante **Dauer** der Kurzarbeit (maximal 3 Monate)
- Welche **Personengruppen** sollen in Kurzarbeit gehen
- **Geplante Arbeitszeitreduktion** (maximal auf 10%). Da die geplante Arbeitszeit in der praktischen Umsetzung nicht unterschritten werden darf, Überschreitungen jedoch zulässig sind, ist im Antrag eine eher deutliche Arbeitszeitreduktion zu empfehlen. Zeigt sich in der praktischen Umsetzung dass die verminderte Arbeitszeit doch unterschritten wird, ist ein abgeänderter Antrag möglich, bei dem allerdings keine Rechtssicherheit auf Förderung der Unterschreitungsstunden besteht.

Die Beantragung der Kurzarbeit ist **rückwirkend** möglich, frühestens per 1.3.2020.

Weitere Details zur Abwicklung finden Sie **hier:**

[Handlungsanleitung und Erläuterungen zur Handhabung der „CoronaKurzarbeit“ >>](#)

## 2. Sonstige Empfehlungen:

### **a) Mietfreistellung bzw. Pachtfreistellung Geschäftsräumlichkeiten:**

Aufgrund von § 1104 ABGB besteht bei Seuchen und dementsprechender fehlender Nutzbarkeit des Geschäftslokals eine rechtliche Möglichkeit der Miet-/Pachtfreistellung, sofern dieser § 1104 nicht im



Steuerberater + Partner

Johannes Kandlhofer  
Jürgen Ritter  
Rainer Trinkl  
Ulrike Schickhofer

Steuerberater

Irmgard Kienreich (Prokurist)  
Bettina Raith  
Gabriele Putz  
Daniela Walser  
Daniela Trinkl

Vertrag ausgeschlossen wurde. Es gibt noch keine Rechtsprechung dazu, ob dies auch gilt, wenn nicht das **konkrete** Gebäude verseucht ist, allerdings sind einige Juristen der Ansicht, dass die jetzige Corona-Situation bei nicht nutzbaren Geschäftsräumlichkeiten zu einer Mietzinsreduktion oder sogar zur Lösung des Bestandsverhältnisses ohne Einhaltung der Kündigungsfrist berechtigt - siehe z.B. [https://www.weka.at/wohnrecht/News/Mietzinsminderungen-in-Zeiten-von-COVID-19?utm\\_source=Produkt-NL&utm\\_medium=eMail&utm\\_content=Mietzinsminderungen-in-Zeiten-von-COVID-19&utm\\_campaign=Wohnrecht](https://www.weka.at/wohnrecht/News/Mietzinsminderungen-in-Zeiten-von-COVID-19?utm_source=Produkt-NL&utm_medium=eMail&utm_content=Mietzinsminderungen-in-Zeiten-von-COVID-19&utm_campaign=Wohnrecht)

Wir empfehlen bei infolge der Corona-Krise nicht nutzbaren Geschäftsräumlichkeiten in diesen Fällen mit dem Vermieter/Verpächter über eine **Mietzins/Pachtzinsaussetzung** oder zumindest **Minderung** mit Hinweis auf **§ 1104 ABGB** zu sprechen. Teilweise sind Vermieter/Verpächter ohnehin kulant und verstehen eine vorübergehende Aussetzung oder zumindest Mietzins/Pachtzinsminderung. Sollte kein Entgegenkommen vorhanden sein, ist eine Zahlung unter Vorbehalt oder eine Aussetzung der Zahlung zu überlegen. Mit einer Aussetzung der Zahlung ohne Zustimmung des Vermieters riskiert man allerdings möglicherweise eine Kündigung durch den Vermieter – im Falle einer Aussetzung mit der Mietzinszahlung ohne Zustimmung des Vermieters sollte daher jedenfalls vorher eine rechtliche Beratung eingeholt werden. Die WKO hat bezüglich „Mietzinsaussetzung“ bzw. „Zahlung unter Vorbehalt“ mittlerweile sogar diesbezügliche Musterschreiben verfasst.

Bitte beachten Sie, dass Zusagen des Vermieters bezüglich Miet-/Pachtzinsminderung/-verzicht immer **schriftlich** vereinbart werden sollten. **Wenig hilfreich** sind **Stundungen** des Miet-/Pachtzinses, da diese später wieder nachzuzahlen sind und somit den Verlust nicht schmälern.

Da in jenen Fällen, in denen sich Vermieter und Mieter nicht einigen gerichtliche Auseinandersetzungen vorprogrammiert sind, ist durchaus denkbar, dass die Regierung eine entsprechende gesetzliche Regelung beschließt, um Klarheit zu schaffen.

## b) Ruhendlegung Gewerbe und Beanspruchung Arbeitslosengeld

Häufig haben Unternehmer noch einen **Arbeitslosengeldanspruch** aus einem **früheren Dienstverhältnis**. Durch Ruhendlegung des Gewerbes kann Arbeitslosengeld beansprucht werden. Anspruch haben insbesondere folgende Unternehmergruppen:

- Beginn selbständige Tätigkeit vor 1.1.2009
- Beginn selbständige Tätigkeit nach dem 1.1.2009 und mindestens 5 Jahre Dienstverhältnis
- Beginn selbständige Tätigkeit nach dem 1.1.2009 und vorher weniger als 5 Jahre Dienstverhältnis. Der Anspruch bleibt für fünf Jahre nach Beginn der selbständigen Tätigkeit gewahrt
- Freiwillige Arbeitslosenversicherung als Selbständiger (haben sehr wenige, da diese sehr teuer ist)

Steuerberater + Partner

Johannes Kandlhofer  
Jürgen Ritter  
Rainer Trinkl  
Ulrike Schickhofer

Steuerberater

Irmgard Kienreich (Prokurist)  
Bettina Raith  
Gabriele Putz  
Daniela Walser  
Daniela Trinkl

Sollten Sie vor Beginn der selbständigen Tätigkeit länger arbeitslos gemeldet gewesen sein, so ist der Anspruch bereits teilweise oder ganz verbraucht.

**c) Sonstige Maßnahmen zur Verringerung des monatlichen Kostenüberhangs:**

- Wir empfehlen die Durchsicht der Buchhaltung oder der Bankkonten, welche Ausgaben laufend anfallen und inwieweit diese noch weiter reduziert werden können. Beispielsweise könnten bei längerfristigem Ausfall und Stillstand von Kraftfahrzeugen mit der **Leasinggesellschaft** über eine (am besten zinsfreie) **Ratenaussetzung** verhandelt oder die **Nummerntafeln hinterlegt** und damit Versicherungskosten/Steuern gespart werden.
- Je nach Branche kann auch die **Abfederung** des **Umsatzrückgangs** durch vermehrte **Produktzustellung, online-Verkauf, Gutscheilverkauf**, etc. überlegt werden.
- Falls Sie eine **Betriebsunterbrechungsversicherung** mit einer „**Seuchenklausel**“ haben (laut einer Information aus der Versicherungswirtschaft sind die Mehrzahl der Betriebsunterbrechungsversicherungen ohne Seuchenklausel), sollten Sie mit Ihrem Versicherungsberater Kontakt aufnehmen.

**d) Kinderbetreuungszeit als Arbeitszeit?**

Wenn kein schulisches Betreuungsangebot und auch keine anderen zumutbaren Betreuungsmöglichkeiten bestehen, ist dies als bezahlte Dienstverhinderung für die Dauer von bis zu einer Woche zu werten (§ 8 Abs. 3 AngG bzw. § 1154b Abs. 5 ABGB). Eine Entgelterstattung für den Arbeitgeber gibt es hier nicht.

Wenn hingegen ein Mitarbeiter ein **vorhandenes schulisches Betreuungsangebot** ungenutzt lässt, muss dafür **Urlaub oder Zeitausgleich** genommen werden. Da dies im Regelfall zutrifft, ist Kinderbetreuung daher nicht als Arbeitszeit zu werten.

**e) Außerbetriebnahme Registrierkassen:**

Laut Finanzministerium ist bei vorübergehenden Betriebsschließungen aufgrund des Corona-Virus keine Außerbetriebnahmemeldung der Registrierkassa erforderlich, da dies zu viel Verwaltungsaufwand verursachen würde.

**f) Härtefonds**

Der Härtefonds mit nicht rückzahlbaren Zuschüssen wurde beschlossen und sollten heute Montag die



Steuerberater + Partner

Johannes Kandlhofer  
Jürgen Ritter  
Rainer Trinkl  
Ulrike Schickhofer

Steuerberater

Irmgard Kienreich (Prokurist)  
Bettina Raith  
Gabriele Putz  
Daniela Walser  
Daniela Trinkl

Details und Auszahlungsvoraussetzungen bekanntgegeben werden. Zielgruppe sind **Einpersonen- bzw. Kleinstunternehmer, neue Selbständige, freie Dienstnehmer und Non-profit-Unternehmen**. Wir empfehlen eine Anmeldung zum Härtefall-Newsletter unter folgendem Link: [https://www.wko.at/service/haertefall-fonds-epu-kleinunternehmen.html#heading\\_Anmeldung](https://www.wko.at/service/haertefall-fonds-epu-kleinunternehmen.html#heading_Anmeldung)

Zusätzlich zum Härtefonds des Bundes wird von der **Stadt Wien** eine Unterstützung für Betriebe mit nicht mehr als 10 Mitarbeitern in der Form angeboten, dass bei mindestens **50% Umsatzrückgang** bis zu € **600,-** Zuschuss zur Geschäftsmiete je Monat geleistet wird bzw. bei mindestens **75% Umsatzrückgang** zusätzlich € **1.000,-** je Monat als allgemeine Geldzuwendung. Wenn Sie von der Corona-Krise besonders betroffen sind, empfehlen wir Kontakt mit den Vertretern der Stadt/Gemeinde aufzunehmen, ob ebenfalls Unterstützungen gewährt werden.

Details über die Auszahlungsvoraussetzungen für Zuschüsse an **mittlere und größere Unternehmen** sind noch nicht bekannt.

### g) Überbrückungskredite:

Die **Überbrückungskredite** mit **80% Haftungsübernahme** durch AWS bzw. ÖHT sind bereits möglich. Bei Notwendigkeit einer Überbrückungsfinanzierung sprechen Sie mit Ihrer Hausbank bzw. mit unserer Förderabteilung (Frau Mag. Daniela Trinkl, 03172/3780-314, [daniela.trinkl@wesonig.at](mailto:daniela.trinkl@wesonig.at), Herr Markus Peischl, Msc, 03382/52506-290, [markus.peischl@wesonig.at](mailto:markus.peischl@wesonig.at)).

### h) Notfallnummern Steuerberater

Nachdem sich Notfälle nicht an Bürozeiten halten, haben wir seit Beginn letzter Woche vorübergehend folgende Notfallnummern eingerichtet:

03172/3780-6165 Mag. Johannes Kandlhofer

03172/3780-6105 Mag. Jürgen Ritter

03172/3780-6230 Mag. Rainer Trinkl

03172/3780-6166 Dr. Ulrike Schickhofer



Steuerberater + Partner

Johannes Kandlhofer  
Jürgen Ritter  
Rainer Trinkl  
Ulrike Schickhofer

Steuerberater

Irmgard Kienreich (Prokurist)  
Bettina Raith  
Gabriele Putz  
Daniela Walser  
Daniela Trinkl

Aktuelle Informationen veröffentlichen wir auch laufend auf unserer Homepage [www.wesonig.at](http://www.wesonig.at).

Es wird derzeit sehr viel zur Erhaltung der körperlichen Gesundheit getan. Wir versuchen Ihnen dabei zu helfen auch **wirtschaftlich gesund** zu bleiben und sind daher unsere Services voll aufrecht und stehen Ihnen unsere Mitarbeiter im Büro (telefonisch oder per e-mail; keine persönlichen Kundenbesprechungen) oder über Homeoffice zur Verfügung.

Wir hoffen, Sie damit bei der Bewältigung der Krise bestmöglich unterstützen zu können.

*Ihr Team von Wesonig + Partner*