

COVID-19-Kurzarbeit

Häufig gestellte Fragen

Eine Information des Bundesministeriums für Arbeit

Stand: 1. Juli 2021

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit, Taborstraße 1-3, 1020 Wien

Stand: 2. Juli 2021

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministeriums für Arbeit ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorinnen und Autoren dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Inhaltsverzeichnis

Impressum.....	2
Inhaltsverzeichnis	3
Informationen zur Kurzarbeit ab Juli 2021	9
Was ist neu ab 1. Juli 2021?	9
Unter welchen Umständen darf der Arbeitszeitausfall mehr als 50 Prozent betragen?.....	10
Unter welchen Umständen darf der Arbeitszeitausfall von mindestens 20 Prozent unterschritten werden?	11
Betretungsverbot.....	13
Was gilt während eines Betretungsverbotes?	13
Ist es möglich, im Zeitraum eines Betretungsverbotesdie Arbeitszeit auf 0 Stunden zu reduzieren?.....	13
Allgemeines – Anwendungsbereich	14
Was ist die „Corona Kurzarbeit“?	14
Was ist das Ziel der Kurzarbeit?	14
Ist Kurzarbeit für alle Unternehmen möglich?.....	14
Welche Beschäftigten kommen für Kurzarbeit in Frage?	15
Muss Kurzarbeit alle Beschäftigten umfassen und für alle zugleich starten?	15
Wie lange ist die Förderdauer?	15
Ist immer ein vollentlohnter Monat unmittelbar vor Beginn des Kurzarbeitszeitraums erforderlich?	16
Kann ein Betrieb mit Sitz im EU-Ausland für die in Österreich vollsozialversicherten Beschäftigten Kurzarbeit beantragen?.....	16
Kann ein Betrieb mit Sitz in Österreich auch die im Ausland sozialversicherten Beschäftigten in Kurzarbeit einbeziehen?.....	17
Kann für eine im privaten Haushalt angestellte Haushaltshilfe bzw. für eine Persönliche Assistenz eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden?	17
Falls Eltern aus der Karenz im Kurzarbeitszeitraum zurückkehren, können auch diese in die Kurzarbeit einbezogen werden?	17
Falls Präsenzdienner oder Personen in Bildungskarenz im Kurzarbeitszeitraum zurückkehren, können auch diese in die Kurzarbeit einbezogen werden?	17
Wie verhalten sich Familienzeitbonus und Kurzarbeit zueinander?	18
Können von Kurzarbeit betroffene Beschäftigte eine Zusatzbeschäftigung ausüben?.....	18
Können Kurzarbeit und Kombilohnbeihilfe (Neustartbonus) kombiniert werden?	18

Sind gemeinnützige Vereine förderbar, auch wenn sie zu 100% im öffentlichen Eigentum stehen?	19
Unter welchen Voraussetzungen kann Kurzarbeit von juristischen Personen des öffentlichen Rechts beantragt werden?	19
Kann auch für beschäftigte Personen, die wegen ihres Alters (63+) der Arbeitslosenversicherungspflicht nicht unterliegen, eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden?.....	19
Unter welchen Voraussetzungen sind freie Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen im Rahmen der Kurzarbeitsbeihilfe förderbar?.....	20
Aus- und Weiterbildung	21
Wann gelten Aus- und Weiterbildungszeiten als Ausfallstunden und was ist hierbei zu beachten?	21
Können Beschäftigte im Rahmen der Kurzarbeit zur Aus- und Weiterbildung verpflichtet werden?.....	21
Dürfen Aus- und Weiterbildungen vonseiten des Betriebs unterbrochen bzw. vorzeitig beendet werden?	21
Sind Zeiten der Aus- und Weiterbildung Arbeitszeit oder Ausfallstunden?	22
Sind Betriebe verpflichtet, Beschäftigte während der Ausfallzeiten fortzubilden?	23
Für welche Schulungen kann eine Kurskostenbeihilfe beantragt werden?.....	23
Lehrlinge.....	24
Was ist bei Lehrlingen zu beachten?.....	24
Gebührt für die Berufsschulzeit von Lehrlingen Kurzarbeitsbeihilfe?	24
Was passiert beim Lehrjahrwechsel bzw. nach Beendigung der Lehrzeit?	24
Abwicklung.....	26
Was sind die Schritte, wenn ein Unternehmen Kurzarbeit plant?	26
Was sind die Schritte, wenn der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin nicht der Wirtschaftskammer angehört?	26
Welche Informationen müssen dem AMS bekanntgegeben werden?	27
Ist es richtig, dass dem Kurzarbeitsbegehren die Einzelvereinbarung mit den Beschäftigten nicht beigelegt werden muss?	27
Beeinflusst die Weigerung eines Arbeitnehmers / einer Arbeitnehmerin das Zustandekommen der Sozialpartnervereinbarung zur Kurzarbeit für den gesamten Bereich?.....	28
Kann das Kurzarbeitsmodell noch rückwirkend beantragt werden?.....	28
Kann ein Kurzarbeitsantrag zurückgezogen werden und wie lange?	29
Wird die Kurzarbeitsbeihilfe auch bewilligt, wenn das Kurzarbeitsbegehren fehlerhaft oder unvollständig ist?.....	29

In einem Betrieb gelten unterschiedliche Kollektivverträge. Sind bei unterschiedlicher kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zwei getrennte Berechnungen zu machen?	30
Wie muss ein Unternehmen die wirtschaftliche Notwendigkeit der Kurzarbeitsbeihilfe begründen?	30
Wie hoch muss der Umsatzrückgang sein?.....	31
Beihilfenhöhe	32
Wie viel bekommt der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin vom AMS?.....	32
Welche Beträge werden dem Betrieb erstattet?.....	32
Wie wird die Höhe der Beihilfe berechnet?.....	33
Wie ist mit Zulagen / Zuschlägen / Überstunden / Mehrstunden umzugehen?	33
Gehören beitragsfreie Bezüge wie z.B. eine Schmutzzulage in die Bemessungsgrundlage für die Kurzarbeitsbeihilfe?	34
Gehören beitragsfreie Sachbezüge, wie z.B. kostenlose Mahlzeiten, in die Bemessungsgrundlage für die Kurzarbeitsbeihilfe?.....	34
Arbeitszeit	35
Kann die Arbeitszeit auch auf 0 Stunden reduziert werden?	35
Kann die Arbeitszeit auch mehr als 50% der Normalarbeitszeit vor Kurzarbeit betragen?	35
Wieviele Ausfallstunden können maximal geltend gemacht werden?	36
Was muss ein Betrieb dem AMS jedenfalls melden, wenn sich die zu Beginn der Kurzarbeit vereinbarten Arbeitszeiten ändern?	36
Urlaub und Zeitausgleich während Kurzarbeit	37
Kurzarbeit und Urlaub	37
Kurzarbeit und Zeitausgleich	37
Müssen Beschäftigte ihren gesamten Urlaub und ihr gesamtes Zeitguthaben verbrauchen?.....	38
Kann bereits während oder vor der KUA konsumierter Urlaub wieder rückverrechnet werden?.....	38
Ist der laufende Urlaubsanspruch während der KUA geschützt?	38
Startet die Kurzarbeit für alle gleichzeitig, auch wenn manche Beschäftigte noch Urlaub konsumieren?.....	38
Wie verhält sich eine ungleichmäßige Arbeitszeitverteilung in der KUA zu KV-Durchrechnungen oder Gleitzeitvereinbarungen? Kann man eine solche KUA-spezifische Durchrechnung einfach ohne explizite Vereinbarung anwenden?	39
Zählen Urlaube, Krankenstände und Feiertage während der Kurzarbeit als erbrachte Stunden zur Sollarbeitszeit?	39
Krankheit	41

Was gilt im Krankheitsfall?	41
Wie ist bei Krankenständen vorzugehen, die bereits vor der Kurzarbeit begonnen haben und in die Kurzarbeit hineinreichen?	41
Welches Entgelt ist maßgeblich, wenn Beschäftigte im Monat vor der Kurzarbeit keinen Entgeltanspruch oder nur Anspruch auf 50%iges Teilentgelt hatten?	41
Wie sind Krankenstände mit Teilentgelt von 50% oder 0% während der Kurzarbeit zu behandeln?	42
Wie sind Krankenstände mit 100% (bzw. über 50%) Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin während der Kurzarbeit zu behandeln, wenn kein Zuschuss von der AUVA gebührt?.....	42
Wie sind Krankenstände mit 100% (bzw. über 50%) Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin während der Kurzarbeit zu behandeln, wenn der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin Anspruch auf einen Zuschuss von der AUVA hat?	43
In welcher Höhe ist der Ersatz des Krankenentgelts (während einer Kurzarbeit) beim Antrag auf Erstattung durch die AUVA (für Betriebe bis zu 50 Beschäftigte) anzuführen?	44
Überstunden.....	45
Wie sind Überstundenpauschalen und All-In-Entgeltbestandteile für die Berechnung der Beihilfe zu behandeln?	45
Wirkt sich die Abgeltung von Überstunden (die vor der Kurzarbeit angesammelt wurden und deren Auszahlungsanspruch in die Kurzarbeit hineinfällt) nach einer Gleitperiode auf die Ausfallstunden aus?	45
Welche Arbeitszeit ist bei Bestehen von Überstundenpauschalen oder All-In-Gehältern für die Bemessung der Ausfallstunden heranzuziehen?	45
Wie werden in der Abrechnung Überstunden berücksichtigt?	46
Überstunden reduzieren die Kurzarbeitsbeihilfe. Reduziert nur der Stundenwert oder das gesamte Überstundenentgelt (also inkl. Zuschläge) die Förderung?	46
Wird Urlaub oder Zeitguthaben als Arbeitszeit gewertet?	46
Entgeltfragen	47
Wie viel Geld bekommen die Beschäftigten? Wie hoch sind die Nettoersatzraten?	47
Was ist die Grundlage für die Beihilfenbemessung?	47
Wie werden die für die Beihilfenbemessung anrechenbaren Ausfallstunden ermittelt? ...	48
Wie wird die Nettoentgeltgarantie der Muster-Sozialpartnervereinbarung gewährleistet?	48
Bezieht sich die Nettolohngarantie auf das Gesamtentgelt oder nur auf die Ausfallstunden?	49
Wie wird das Entgelt für die Arbeit, die während der Kurzarbeit geleistet wird, ermittelt?.....	49

Welcher Zeitraum ist als Bemessungsgrundlage für die Nettoersatzrate heranzuziehen?.	49
Ist direkt nach einem Wechsel von einer geringfügigen in eine vollversicherte Beschäftigung Kurzarbeit möglich?	50
Inwieweit gilt für laufende Prämien die Nettoersatzrate?	50
Fließen schwankende Zulagen bei gleichbleibender Grundentlohnung in die Bemessungsgrundlage ein?	50
Kann der Betrieb auch mehr als die angeführten Nettoersatzraten zahlen?	50
Wie sehen die Regelungen bei Kurzarbeit für Beschäftigte mit einem Entgelt über der Höchstbeitragsgrundlage aus?	51
Muss der Betrieb Zuschläge für Mehrstunden über der vereinbarten Kurzarbeitszeit zahlen?.....	51
Wie sind monatliche Pauschalzulagen zu berücksichtigen?	51
Kurzarbeit und arbeitsrechtliche Sonderformen	53
Wie verhalten sich Kurzarbeitsbeihilfe und besondere Teilzeiten generell?	53
Kurzarbeit und Elternteilzeit	53
Kurzarbeit und Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ).....	54
Weitere „geschützte“ Teilzeitbeschäftigte - Pflegezeit, Familien-Hospiz-Teilzeit sowie Bildungsteilzeit	54
Kurzarbeit, „Freistellung“ und Entgeltfortzahlung nach § 1155 ABGB	54
Kurzarbeit und Risikofreistellung nach § 735 ASVG	55
Kurzarbeit und Epidemiegesezt.....	55
Ist Kurzarbeit für Betriebe, die aufgrund des Epidemiegeseztes geschlossen sind, möglich?	55
Kurzarbeit und sonstige Dienstfreistellungen nach dem AngG, ABGB und UrlG.....	56
Kurzarbeit und Dienstfreistellung für freiwillige Helfer/Helferinnen von Einsatzorganisationen	56
Wie verhalten sich Altersteilzeit und Kurzarbeit zu einander?.....	57
Wie wirkt sich eine bereits vor der KUA geplante/vereinbarte Arbeitszeitänderung (zB Teilzeit auf Vollzeit; Vollzeit auf Teilzeit; Teilzeit auf anderes Teilzeitausmaß etc) während der KUA aus?	57
Wie wirkt sich Kurzarbeit auf die Eingliederungsbeihilfe aus?	58
Welche Auswirkungen hat die Kurzarbeitsbeihilfe für den laufenden Fördervertrag im Beschäftigungsbonus?.....	58
Abrechnung	59
Wie und wann erfolgt die Abrechnung?	59
Wo finde ich die Abrechnungstools?	59
Wohin kann ich mich bei Fragen wenden?	59

Können nur genehmigte Projekte abgerechnet werden?.....	59
Wie wird die Kurzarbeitsbeihilfe ausbezahlt?.....	60
Welche Abrechnungsfristen sind zu beachten?.....	60
Wie lange ist eine Berichtigung möglich? (falsche Bemessungsgrundlage, Heraus- /Hineinnahme von Beschäftigten)	60
Erhalt des Beschäftigtenstands.....	61
Was bedeuten Behaltepflcht und Behaltefrist?	61
Kann der Betrieb Beschäftigte während Kurzarbeit kündigen? Wie lange muss der Betrieb Beschäftigte nach der Kurzarbeit behalten?	61
Wie ist der Erhalt des Beschäftigtenstandes zu interpretieren? Bezieht sich dieser immer auf den gesamten Betrieb?	61
Nach welchem Zeitpunkt richtet sich der Gesamtbeschäftigtenstand „vor“ Kurzarbeit?...	62
Welche Auswirkungen haben Dienstgeber-Kündigungen vor Beginn der Kurzarbeit?	62
Welche Auswirkung hat der Ablauf eines befristeten Dienstverhältnisses während der Kurzarbeit?	63
Sind die geringfügig Beschäftigten für den Beschäftigtenstand mitzuzählen?.....	63
Sind freie Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen für den Beschäftigtenstand mitzuzählen? .	63
Muss der Betrieb die Beihilfe zurückzahlen, wenn Beschäftigte während der Kurzarbeit aus dem Unternehmen kündigen bzw. austreten?	63
Was ist die Folge der Verminderung des Beschäftigtenstandes?.....	64
Wie sind die Beschäftigtenstände anzugeben, wenn die Kurzarbeitsbeihilfe auf weitere Betriebssteile ausgeweitet wird?.....	64

Informationen zur Kurzarbeit ab Juli 2021

Was ist neu ab 1. Juli 2021?

- **Arbeitszeitausfall:** Der Arbeitszeitausfall darf im Kurzarbeitszeitraum durchschnittlich und für jeden einzelnen Arbeitnehmer/ jede einzelne Arbeitnehmerin nicht unter 20 Prozent und nicht über 50 Prozent der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten (bei Teilzeit vertraglich vereinbarten) Normalarbeitszeit betragen.
- **Beihilfenhöhe:** Von der errechneten Kurzarbeitsbeihilfe gelangen nur 85% zur Auszahlung. Für besonders stark von der Coronakrise betroffene Unternehmen gilt bis 31.12.2021 eine Sonderregelung, welche die volle Förderhöhe ermöglicht.
- **Dauer der Beihilfengewährung:** Die Dauer ist mit höchstens sechs Monaten zu beschränken und muss spätestens am 30.06.2022 enden. Für besonders stark von der Coronakrise betroffene Unternehmen gilt bis zum 31.12.2021 eine Sonderregelung hinsichtlich der Beihilfenhöhe. Bei einer beabsichtigten Fortsetzung der Kurzarbeit im Zeitraum bis zum 30.06.2022 müssen diese Unternehmen ein neues Kurzarbeitsbegehren einreichen.
- **Bekanntgabe eines Kurzarbeitsvorhabens:** Bisher wurde die gesetzliche Anforderung der Verständigung des Arbeitsmarktservice (AMS) sowie die Beratung des AMS im Vorfeld bereits mit der Begehrensstellung durch die Vorlage der Corona-Sozialpartnervereinbarung erfüllt. Ab Phase 5 der Corona-Kurzarbeit ist die beabsichtigte Einführung der Kurzarbeit vom Unternehmen bei der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS anzuzeigen. In der Folge wird das AMS mit dem Unternehmen, dem Betriebsrat und den in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Beratung einberufen, ob die Kurzarbeit nicht durch andere Maßnahmen abgewendet oder zumindest eingeschränkt werden kann. Die Kurzarbeit kann erst begonnen und bewilligt werden, wenn diese Beratungen binnen drei Wochen nach erfolgter Anzeige zu keinem anderen Ergebnis führen.
Ausnahmen: Unternehmen, die sich bereits im Zeitraum zwischen 01.04.2021 und 30.06.2021 in Kurzarbeit befanden, erfüllen die Vorgaben mit Vorlage einer „Corona“-Sozialpartnervereinbarung (SPV) unter Verwendung des von WKO und ÖGB aufgelegten Musterformulars (ab Version 10). Dasselbe gilt bei einer Verlängerung

oder Änderung eines nach dem 01.07.2021 begonnenen Kurzarbeitsvorhabens oder bei einem Kurzarbeitsbegehren aufgrund einer Naturkatastrophe.

- Abbau von Urlaub: Bereits in den früheren Kurzarbeitsphasen sollten sich Unternehmen um den Abbau von Alturlaubsansprüchen bemühen. Neu dazu kommt die Regelung, dass alle kurzarbeitenden Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer/Lehrlinge ab dem zweiten Monat in Kurzarbeit mindestens eine Woche Urlaub zu konsumieren haben. Geht die Kurzarbeit über drei Monate hinaus, sind zwei Wochen Urlaub zu verbrauchen, über fünf Monate hinaus drei Wochen. Das Unternehmen kann für diesen vorgeschriebenen Urlaubsabbau nur dann Ausfallstunden verrechnen, wenn die beschäftigte Person keinen Urlaubsanspruch mehr hat.
- Bestätigung der wirtschaftlichen Notwendigkeit: Die wirtschaftliche Notwendigkeit ist bereits seit Oktober 2020 detaillierter darzulegen (ggf. mit Bestätigung eines Steuerberaters, einer Bilanzbuchhalterin, eines Wirtschaftsprüfers). Sollten Unternehmen direkt von einem verordneten Betretungsverbot betroffen sein und nur für die Zeit eines verordneten Betretungsverbots Kurzarbeitsbeihilfe beantragen, entfällt diese Bestätigung.
- Beschäftigtenstand: Neu kann von der Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes bei Vorliegen wichtiger Gründe abgesehen werden.

Welche Antragsfristen sind ab Juli zu beachten?

- Begehren sind vor Beginn der Kurzarbeit einzubringen. Für Projekte mit einem Beginn ab 01.07.2021 gilt eine Übergangsfrist von einem Monat ab dem Zeitpunkt der Zurverfügungstellung der Begehrensstellung via eAMS-Konto. Änderungsbegehren, mit denen Unternehmen, die besonders stark von der Coronakrise betroffen sind, eine ungekürzte Beihilfe beantragen können, sind bis spätestens 31.12.2021 einzubringen.

Unter welchen Umständen darf der Arbeitszeitausfall mehr als 50 Prozent betragen?

- In besonderen Fällen – insbesondere für stark von der Coronakrise betroffene Unternehmen – kann der Arbeitszeitausfall auch bis zu 70% betragen, in einzelnen Sonderfällen bis zu 90%.
- Die Genehmigung eines Kurzarbeitsfalles mit einem geplanten Arbeitszeitausfall von durchschnittlich mehr als 90% ist nur im Nachhinein im Zuge der

Endabrechnung möglich, und nur für Unternehmen, die direkt von einem verordneten Betretungsverbot betroffen sind, wenn und soweit in den Monaten eines aufrechten Betretungsverbots weniger als 10% gearbeitet wurde.

- Bei einem Arbeitszeitausfall über 50% muss jedenfalls eine explizite Zustimmung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften erfolgen.
- Innerhalb des Kurzarbeitszeitraums sind Zeiträume mit einer Ausfallzeit bis zu 100 Prozent zulässig.

Unter welchen Umständen darf der Arbeitszeitausfall von mindestens 20 Prozent unterschritten werden?

- Ein Kurzarbeitsvorhaben mit einem geplanten Arbeitszeitausfall von durchschnittlich weniger als 20% kann nicht genehmigt werden. Eine Unterschreitung im Zuge der Umsetzung (z.B. aufgrund verbesserter Auftragslage, von Krankenständen, von Urlaub) ist jedoch möglich.

Unter welchen Umständen gebühren weiterhin 100 Prozent der Kurzarbeitsbeihilfe – wann greift die „Sonderregelung“?

- Die Kurzarbeitsbeihilfe wird bis 31.12.2021 nicht eingekürzt, wenn Unternehmen besonders stark von der Coronakrise betroffen sind. Dies trifft zu,
 - wenn Unternehmen nach dem 01.07.2021 von einem Betretungsverbot betroffen sind oder
 - der versteuerte Umsatz im 3.Quartal 2020 gegenüber dem Vergleichsquartal 2019 um mindestens 50% zurückgegangen ist.
 - Für Tochterunternehmen, eines in den Jahren 2019 und 2020 konsolidiert bilanzierenden Konzerns kann auch der entsprechende Umsatzrückgang der Muttergesellschaft eine ungekürzte Förderung begründen.
- Achtung – bis 31.12.2021 muss ein Änderungsbegehren gestellt werden:
 - Zunächst werden alle Begehren mit dem Abschlag von 15% bewilligt. Die betroffenen Unternehmen müssen, sobald das entsprechende Antragstool zur Verfügung steht, ein Änderungsbegehren mit den Angaben zum Umsatzrückgang stellen. Es erfolgt eine Überprüfung der Angaben durch das AMS. Zu diesem Zweck stellt das Finanzministerium dem AMS Umsatzdaten zur Verfügung.

- Auch Unternehmen, die von einem Betretungsverbot betroffen sind oder als Tochterunternehmen die Kriterien erfüllen, müssen ein Änderungsbegehren einreichen; im zweiten Fall muss zusätzlich die Umsatzsteueridentifikationsnummer des Mutterunternehmens bekanntgegeben werden.
- Bei falschen Angaben hinsichtlich der besonders starken Betroffenheit von der Coronakrise wird die gesamte KUA-Beihilfe widerrufen und zurückgefordert (nicht bloß der über 85% der der Beihilfe hinausgehende Beihilfenanteil). Bis zur Klärung einer strafrechtlichen Relevanz darf auch ein allenfalls neu eingebrachtes Begehren nicht bewilligt werden.

Betretungsverbot

Was gilt während eines Betretungsverbotes?

- Änderungsbegehren, mit denen Unternehmen, die wegen eines Betretungsverbotes besonders stark von der Coronakrise betroffen sind, eine ungekürzte Beihilfe beantragen können, sind bis spätestens 31.12.2021 einzubringen. Wirtschaftliche Begründung: Für Unternehmen, die von einem Betretungsverbot direkt betroffen sind und die Kurzarbeit nur für diesen Zeitraum beantragen, entfällt die Bestätigung durch den/die Steuerberater/in (etc.).
- Lehrlinge: Für Zeiten der Gültigkeit einer Lockdown-Verordnung besteht bei Lehrlingen keine Ausbildungsverpflichtung.

Ist es möglich, im Zeitraum eines Betretungsverbotes die Arbeitszeit auf 0 Stunden zu reduzieren?

- Ja, prinzipiell sind innerhalb des Kurzarbeitszeitraums Zeiträume mit einer Ausfallzeit bis zu 100 Prozent zulässig.
- Die Genehmigung eines Kurzarbeitsfalles mit einem geplanten Arbeitszeitausfall von durchschnittlich mehr als 90% ist nur im Nachhinein im Zuge der Endabrechnung möglich, und nur für Unternehmen, die direkt von einem verordneten Betretungsverbot betroffen sind, wenn und soweit sie in Monaten des aufrechten Betretungsverbots weniger als 10% arbeiten. Bei einem Arbeitszeitausfall über 50% bedarf es jedenfalls der expliziten Zustimmung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften.

Allgemeines – Anwendungsbereich

Was ist die „Corona Kurzarbeit“?

- Erweiterte Form der Kurzarbeit für Unternehmen, die von Covid-19 wirtschaftlich betroffen sind.

Was ist das Ziel der Kurzarbeit?

- Sicherung der Arbeitsplätze
- Liquidität der Unternehmen erhalten
- Bewährte Fachkräfte sichern
- Aus- und Weiterbildung während der Ausfallstunden

Ist Kurzarbeit für alle Unternehmen möglich?

- Kurzarbeit ist für Unternehmen unabhängig von der jeweiligen Betriebsgröße und unabhängig von der jeweiligen Branche möglich.
- Sollte keine kollektivvertragsfähige Körperschaft auf Arbeitgeberseite vorhanden sein (z.B. bei Vereinen, NGOs), so genügt für die Sozialpartnereinigung die Zustimmung auf Arbeitnehmerseite.
- Arbeitskräfteüberlasser sind förderbar.
- Insolvente Unternehmen, die sich in einem Konkurs- oder Sanierungsverfahren befinden, sind nicht förderbar.
- Gebietskörperschaften, juristische Personen öffentlichen Rechts, die nicht aktiv am Wirtschaftsleben teilnehmen, sowie politische Parteien sind nicht förderbar.

Welche Beschäftigten kommen für Kurzarbeit in Frage?

- Grundsätzlich kommen alle arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigten für Kurzarbeit in Frage, sofern sie einen vollentlohten Kalendermonat vor Eintritt in die Kurzarbeit aufweisen.
- Mitglieder des geschäftsführenden Organs sind förderbar, wenn sie ASVG-versichert sind; auch ASVG-pflichtige Vorstandsmitglieder
- Lehrlinge sind förderbar.
- Freie Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen sind förderbar, wenn sie der Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegen und eine Normalarbeitszeit dargestellt werden kann.
- Geringfügig Beschäftigte, Beamte/Beamtinnen, Einpersonnenunternehmer/-innen und GSVG-pflichtige Gesellschafter-Geschäftsführer/-Geschäftsführerinnen sind nicht von den Kurzarbeitsregelungen umfasst.

Muss Kurzarbeit alle Beschäftigten umfassen und für alle zugleich starten?

- Nein, der sachliche und personelle Geltungsbereich der Kurzarbeit ist in der Sozialpartnervereinbarung festzulegen.
- Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin entscheidet im Einvernehmen mit der Arbeitnehmervertretung, mit welchen Beschäftigten Kurzarbeit vereinbart wird. Einzelne Leistungsträger und Fachkräfte können im vollen Arbeitszeitausmaß beschäftigt bleiben, während die restliche Belegschaft kurzarbeitet.
- Einzelne Betriebsteile und Beschäftigte können zu unterschiedlichen Zeitpunkten in die Kurzarbeit einsteigen. Im Sinne einer Verwaltungsvereinfachung sollten aber nach Möglichkeit homogene (Teil-)Betriebe in das jeweilige Kurzarbeitsprojekt einbezogen werden.

Wie lange ist die Förderdauer?

- Die derzeitige Regelung der Kurzarbeit 5 gilt ab 1.7.2021 und muss spätestens am 30.6.2022 enden. In diesem Zeitraum können bis zu sechs Monate Kurzarbeit vereinbart werden.

- Die „Corona-Kurzarbeit“ startet mit 1.7.2021 neu, Projekte mit früherem Beginn werden nicht mehr verlängert.
- Die Sonderregelung für besonders betroffene Betriebe ist bis 31.12.2021 befristet. Danach kann ein neues Projekt unter den allgemein gültigen Bedingungen beantragt werden, sollte die maximale Förderdauer noch nicht ausgeschöpft sein.

Ist immer ein vollentlohnter Monat unmittelbar vor Beginn des Kurzarbeitszeitraums erforderlich?

- Ja, im Rahmen der Kurzarbeitsbeihilfe förderbar sind nur Beschäftigte mit einem Dienstverhältnis, das in Form eines voll entlohnten Kalendermonats vor Kurzarbeit bestanden hat (Beginn des Dienstverhältnisses am kollektivvertraglich frühestmöglichen Arbeitstag im Monat).
- Dies ist auf Grund gesetzlicher Vorgaben und zur Gewährleistung der Administrierbarkeit des Förderinstruments unumgänglich.
- Neu aufgenommene Beschäftigte können erst nach einem voll entlohnten Kalendermonat in die Kurzarbeit aufgenommen werden. Für sie ist dann ein eigenes Kurzarbeitsbegehren mit entsprechendem Kurzarbeitsbeginndatum einzubringen sowie eine entsprechende Sozialpartnervereinbarung abzuschließen.

Kann ein Betrieb mit Sitz im EU-Ausland für die in Österreich vollsozialversicherten Beschäftigten Kurzarbeit beantragen?

- Nein, eine Förderung ist in diesen Fällen nicht möglich. Die Kurzarbeitsbeihilfe ist in Österreich betriebsbezogen.
- Gemäß Arbeitsmarktservicegesetz können Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen Kurzarbeitsbeihilfen gewährt werden, wenn der Betrieb durch wirtschaftliche Schwierigkeiten betroffen ist. Ein Betrieb ist nach dem Arbeitsverfassungsgesetz eine Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt.
- Daher können ausländische Unternehmen mit bloßen betriebsentsandten Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen ohne eine entsprechende organisatorische Einheit keine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten.

Kann ein Betrieb mit Sitz in Österreich auch die im Ausland sozialversicherten Beschäftigten in Kurzarbeit einbeziehen?

- Die Kurzarbeitsbeihilfe wird nicht zuletzt auch im Interesse der Versichertengemeinschaft, aus deren Beiträgen die Beihilfenabwicklung letztendlich finanziert werden muss, ausschließlich für in Österreich arbeitslosenversicherte Beschäftigte von Unternehmen mit einem Standort in Österreich gewährt.

Kann für eine im privaten Haushalt angestellte Haushaltshilfe bzw. für eine Persönliche Assistenz eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden?

- Nein. Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen, die für private Zwecke eine Haushaltshilfe beschäftigen oder aufgrund einer Behinderung eine Persönliche Assistenz in Anspruch nehmen, können keine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten, weil – in diesem Bereich – kein Betrieb vorliegt.

Falls Eltern aus der Karenz im Kurzarbeitszeitraum zurückkehren, können auch diese in die Kurzarbeit einbezogen werden?

- Ja, mit Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die aus der Karenz zurückkehren, besteht ein aufrechtes Dienstverhältnis, weshalb sie grundsätzlich in die Kurzarbeit einbezogen werden können. Als Bemessungsgrundlage kann in diesen Fällen auch das Entgelt vor der Karenz herangezogen werden.

Falls Präsenzdiener oder Personen in Bildungskarenz im Kurzarbeitszeitraum zurückkehren, können auch diese in die Kurzarbeit einbezogen werden?

- Im Fall eines Präsenz- oder Zivildiensts oder einer Bildungskarenz bleibt das Dienstverhältnis aufrecht. Kehren diese Personen während des laufenden Kurzarbeitszeitraums in den Betrieb zurück und sind sie vom Geltungsbereich der Sozialpartnervereinbarung umfasst, so ist, sofern ein entsprechendes Bruttoentgelt

vor Beginn der Kurzarbeit im Betrieb fehlt, das Bruttoentgelt des letzten vollentlohnten Monats vor dem Zivil- oder Präsenzdienst bzw. der Bildungskarenz heranzuziehen.

Wie verhalten sich Familienzeitbonus und Kurzarbeit zueinander?

- Während der Familienzeit muss der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin kein Entgelt bezahlen. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin hat bei Vorliegen der Voraussetzungen Anspruch auf Familienzeitbonus, daher besteht für diesen Zeitraum auch kein Anspruch auf Kurzarbeitsbeihilfe.

Können von Kurzarbeit betroffene Beschäftigte eine Zusatzbeschäftigung ausüben?

- Ja, die durch Kurzarbeit entstehende Ausfallzeit gilt grundsätzlich als Freizeit. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin muss jedoch das Konkurrenzverbot und vertragliche Vereinbarungen betreffend Nebentätigkeiten weiterhin beachten.
- Die Nebentätigkeit darf auch die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin für den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin mit Kurzarbeit nicht beeinträchtigen.

Können Kurzarbeit und Kombilohnbeihilfe (Neustartbonus) kombiniert werden?

- Beschäftigte, die eine Kombilohnbeihilfe oder einen Neustartbonus für ein neues Dienstverhältnis beziehen, können im Bedarfsfall nach Vorliegen eines vollentlohnten Monats ebenfalls in die Kurzarbeit miteinbezogen werden. Das Mindestausmaß von 20 Wochenstunden muss bei der Gewährung gegeben sein. Wird die wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen der Kurzarbeit unterschritten, wirkt sich das nicht beihilfenschädlich aus.

Sind gemeinnützige Vereine förderbar, auch wenn sie zu 100% im öffentlichen Eigentum stehen?

- Ja, diese sind förderbar, weil es sich bei einem Verein um eine Rechtsperson des Privatrechts handelt. Diese sind unabhängig von einer Beteiligung von Bund/Land/Gemeinde förderbar.

Unter welchen Voraussetzungen kann Kurzarbeit von juristischen Personen des öffentlichen Rechts beantragt werden?

- Nicht förderbar sind Bund, Bundesländer, Gemeinden, Gemeindeverbände, sonstige juristische Personen öffentlichen Rechts, die nicht aktiv am Wirtschaftsleben teilnehmen, sowie politische Parteien.
- Sonstige juristische Personen des öffentlichen Rechts sind nur dann förderbar, wenn sie wesentliche Teile ihrer Kosten durch Leistungsentgelte decken und am Wirtschaftsleben teilnehmen. Der Anteil der Eigenerlöse am Gesamtbudget bestimmt dabei den Anteil der förderbaren Personen am Beschäftigtenstand. Machen beispielsweise Leistungsentgelte einen Anteil von 20% am Gesamtbudget aus, so kann mit maximal 20% der arbeitslosenversicherungspflichtig Beschäftigten Kurzarbeit vereinbart werden.

Kann auch für beschäftigte Personen, die wegen ihres Alters (63+) der Arbeitslosenversicherungspflicht nicht unterliegen, eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden?

- Ja, für beschäftigte Personen nach Vollendung des 63. Lebensjahres kann eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden, auch wenn sie nicht mehr der Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegen.
- Beschäftigte sind ausschließlich dann förderbar, wenn sie das Regelpensionsalter noch nicht erreicht haben bzw. wenn trotz Erreichen des Pensionsalters die Voraussetzungen für eine Alterspension nicht erfüllt sind.

Unter welchen Voraussetzungen sind freie Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen im Rahmen der Kurzarbeitsbeihilfe förderbar?

- Arbeitslosenversicherungspflichtige freie Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen sind förderbar, wenn sie eine wöchentliche Normalarbeitszeit darstellen können, ein Entgelt über der Geringfügigkeitsgrenze erhalten und von der Sozialpartnervereinbarung umschlossen sind.

Aus- und Weiterbildung

Wann gelten Aus- und Weiterbildungszeiten als Ausfallstunden und was ist hierbei zu beachten?

- Zeiten der Aus- und Weiterbildung sind nur maximal im Ausmaß der im Begehren angegebenen Ausfallzeiten und daher grundsätzlich auch nur innerhalb des ursprünglichen Normalarbeitszeitraums verrechenbar. Innerhalb dieses Rahmens gelten Zeiten, die für Qualifizierung verwendet werden, als Ausfallstunden.
- Aus- und Weiterbildungen bis zur Nettoersatzrate sind durch diese abgedeckt. Darüberhinausgehende Bildungszeiten sind zusätzlich zu vergüten (mit einer Ausnahmebestimmung zur Durchrechnung des Entgelts bei Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle – Ein Beispiel ist in der aktuellen Sozialpartnervereinbarung angeführt).
- Für die Finanzierung von Bildungsmaßnahmen während der Ausfallstunden bietet das AMS spezielle Förderungen an.

Können Beschäftigte im Rahmen der Kurzarbeit zur Aus- und Weiterbildung verpflichtet werden?

- Ja, im Ausmaß der ursprünglich vereinbarten Normalarbeitszeit.
- Die Bildungsmaßnahme soll während der ursprünglich vereinbarten Lage der Normalarbeitszeit stattfinden. Ist dies aufgrund der Art der Aus- und Weiterbildung bzw. der ursprünglichen Lage der Normalarbeitszeit nicht möglich, ist der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin berechtigt entsprechend den Grundsätzen des § 19c Arbeitszeitgesetz (AZG) die Lage der Bildungszeit zu bestimmen.

Dürfen Aus- und Weiterbildungen vonseiten des Betriebs unterbrochen bzw. vorzeitig beendet werden?

- Ja, durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin darf eine Unterbrechung oder ein vorzeitiger Abbruch der Bildungsmaßnahme angeordnet werden.

- Arbeitsleistungen dürfen in den ursprünglich geplanten Bildungszeiten einseitig angeordnet werden, wenn (1) deren Lage und Dauer dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin ehestmöglich (spätestens 3 Tage im Vorhinein) mitgeteilt werden, (2) keine berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin der geänderten Einteilung entgegenstehen (z.B. erhebliche Ortsveränderungen), (3) die Arbeitsleistung in der vor der Kurzarbeit vereinbarten Normalarbeitszeit erbracht wird.
- Im Falle einer Unterbrechung oder einem vorzeitigen Abbruch einer Bildungsmaßnahme ist der Aufwand (z.B. Kursabsage, Unterkunftskosten) vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin zu tragen.
- Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin hat das Recht, spätestens binnen 18 Monaten nach Unterbrechung die Bildungsmaßnahme in der Normalarbeitszeit nachzuholen und die dafür notwendige Zeit vom Dienst (unter Fortzahlung des Entgelts) freigestellt zu werden. Wenn dies nicht möglich ist, kann der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin die Bildungsmaßnahme in der Freizeit unbezahlt absolvieren, während die Kosten weiterhin von dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin zu tragen sind.

Sind Zeiten der Aus- und Weiterbildung Arbeitszeit oder Ausfallstunden?

- Hierbei ist zu unterscheiden zwischen Aus- und Weiterbildungen, die von den Beschäftigten eigeninitiativ besucht und solchen, die vom Betrieb angeordnet werden.
- Ausfallzeiten gelten beihilfenrechtlich als Freizeit, Beschäftigte können also in Absprache mit dem Betrieb Nebentätigkeiten aufnehmen oder aus Eigeninteresse Qualifizierungen absolvieren.
- Ordnet aber der Betrieb eine Aus- und Weiterbildung an, sind diese Zeiten arbeitsrechtlich als Arbeitszeiten zu betrachten und entsprechend zu entlohnen.
- In der Abrechnung mit dem AMS ist die geleistete Arbeitszeit dennoch exklusive angeordneter Aus- und Weiterbildungszeiten anzugeben.
- Das heißt vereinfacht gesprochen, dass man auch eine Beihilfe für diese Aus- und Weiterbildungszeiten bekommt.

Sind Betriebe verpflichtet, Beschäftigte während der Ausfallzeiten fortzubilden?

- Nein. Eine Bildungsmaßnahme soll zweckmäßig sein. Es besteht jedoch ein Vorteil für die Unternehmen, Ausfallstunden für Personalschulung zu nutzen. Zudem kann im Rahmen der Kurzarbeit vom Unternehmen beim AMS eine Förderung für Kurskosten beantragt werden.
- Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen sind hingegen verpflichtet, eine vom Unternehmen angebotene Bildungsmaßnahme zu absolvieren, sofern diese die in der Sozialpartnervereinbarung festgelegten Bedingungen erfüllt.

Für welche Schulungen kann eine Kurskostenbeihilfe beantragt werden?

- Die Teilnahme an einer Schulungsmaßnahme ist förderbar, wenn sie in den Ausfallzeiten gemäß COVID-19-KUA-Richtlinie stattfindet.
- Förderbar sind arbeitsmarktbezogene Schulungen, die mindestens 16 Maßnahmenstunden dauern, überbetrieblich verwertbar sind und innerhalb des COVID-19-Kurzarbeitszeitraums liegen.
- Nicht förderbar sind ordentliche Studien und postgraduale Studien an Universitäten einschließlich Privatuniversitäten, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen; Meetings, Tagungen, Konferenzen, Kongresse und Symposien; reine Produktschulungen; nicht arbeitsmarktorientierte Schulungen (z.B. Hobbykurse); Schulungen, die reine Anlernqualifikationen für einfache Tätigkeiten vermitteln (z.B. einfache Einschulungen an Maschinen); Schulungen mit einer Dauer von weniger als 16 Maßnahmenstunden und Individualcoaching.

Lehrlinge

Was ist bei Lehrlingen zu beachten?

- Im Falle der Einbeziehung von Lehrlingen in die Kurzarbeit besteht bis zum Monat vor der positiven Ablegung der Lehrabschlussprüfung die Verpflichtung, mindestens 50 Prozent ihrer Ausfallzeit für Aus- und Weiterbildung zu nutzen. Davon ausgenommen sind Zeiten eines verordneten Betretungsverbots.
- Da im Zeitraum der Phase III (1.10.2020 bis 31.3.2021) großteils Lockdown-Verordnungen in Kraft waren, wurde für Projekte der Phase III die Verpflichtung zur Aus- und Weiterbildung während der Ausfallstunden für Lehrlinge gestrichen.
- Lehrlingen gebühren weiterhin 100 Prozent des bisherigen Bruttoentgelts, ab Phase III aber dem jeweiligen Lehrjahr entsprechend.
- Auch für Lehrlinge gilt die Verpflichtung, pro begonnenen zwei Monaten Kurzarbeit eine Woche Urlaub zu konsumieren.

Gebührt für die Berufsschulzeit von Lehrlingen Kurzarbeitsbeihilfe?

- Die Zeit, in der sich Lehrlinge in der Berufsschule befinden, zählt als Arbeitszeit. Dies gilt auch, wenn der Unterricht nicht am Schulstandort, sondern von zu Hause aus stattfindet. Die Stunden des Berufsschulunterrichts können damit während der Kurzarbeit keine förderbaren Ausfallstunden darstellen.

Was passiert beim Lehrjahrwechsel bzw. nach Beendigung der Lehrzeit?

- Bei einem Wechsel des Lehrjahres (zB Wechsel vom 1. in das 2. Lehrjahr) innerhalb des Kurzarbeitszeitraumes gebührt ein Entgelt in Höhe von 100 Prozent auf Basis des jeweils aktuellen Lehrjahres, wobei kollektivvertragliche Sonderregelungen davon unberührt bleiben.
- Bei einem Wechsel in ein Dienstverhältnis nach Beendigung der Lehrzeit ist die Kurzarbeitsunterstützung (welche der Betrieb an den Dienstnehmer / die Dienstnehmerin ausbezahlt) anzupassen, d.h. es gebührt ab dem Ende der Lehrzeit

(mit und ohne Lehrabschlussprüfung) die Nettoersatzrate (80, 85 bzw. 90 Prozent) gemäß dem ohne Kurzarbeit zustehenden Entgelt.

- Achtung: Die Bemessungsgrundlage für die Beihilfenberechnung ändert sich jedoch nicht. Die Kurzarbeitsbeihilfe wird weiterhin auf Basis des letzten vollentlohten Monats vor Eintritt in Kurzarbeit berechnet. Um eine neue Bemessungsgrundlage zu schaffen, können die betroffenen Beschäftigten aus dem laufenden Kurzarbeitsprojekt herausgenommen und einen Kalendermonat lang voll und ungekürzt entlohnt werden. Danach kann für diese ein neues Kurzarbeitsprojekt beantragt werden.
- Diese Vorgehensweise gilt beim Wechsel in ein Dienstverhältnis sowohl für Fachkräfte nach erfolgreichem Ablegen der Lehrabschlussprüfung als auch für Hilfsarbeiter / Hilfsarbeiterinnen nach Auslaufen der Lehrzeit ohne Ablegen der Lehrabschlussprüfung.

Abwicklung

Was sind die Schritte, wenn ein Unternehmen Kurzarbeit plant?

- Schritt 1: Informationen
 - Information einholen bei AMS oder WKO (Landeskammer) oder Gewerkschaften, insbesondere über den genauen Ablauf für die Sozialpartnervereinbarung
 - Gespräche mit Betriebsrat, wenn vorhanden, ansonsten mit Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen
- Schritt 2: Folgende Dokumente sind vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin auszufüllen bzw. die dazugehörigen Vereinbarungen abzuschließen:
 - Vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin und Betriebsrat bzw. dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin unterzeichnete
 - „Sozialpartnervereinbarung – Betriebsvereinbarung“ oder
 - „Sozialpartnervereinbarung – Einzelvereinbarung“.
 - Beide Dokumente stehen in der aktuellen Version auf der Download-Seite der Website des AMS zur Verfügung.
- Schritt 3: Übermittlung dieser Dokumente via eAMS-Konto an das AMS
- Die Einholung der Zustimmung der Sozialpartner erfolgt bei mängelfreier Übermittlung der Dokumente sowie Dokumentation der Zustimmung des Betriebsrats/der Beschäftigten durch das AMS im beschleunigten Widerspruchsverfahren.

Was sind die Schritte, wenn der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin nicht der Wirtschaftskammer angehört?

- In diesem Fall erfolgt die Kontaktaufnahme mit der kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite, wenn vorhanden.
- Sollte keine kollektivvertragsfähige Körperschaft auf Arbeitgeberseite vorhanden sein (z.B. bei Vereinen, NGOs), so genügt für die Sozialpartnereinigung die Zustimmung vonseiten der Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerinnen.

Welche Informationen müssen dem AMS bekanntgegeben werden?

Anleitungen und Dokumente finden Sie [hier auf der Website des Arbeitsmarktservice \(AMS\)](#). Der Antrag auf Kurzarbeit ist ausschließlich über das eAMS-Konto zu stellen. Im Wesentlichen benötigt das AMS neben allgemeinen Daten:

- Beschäftigtenstand
- Geplanter Kurzarbeitszeitraum
- Anzahl der von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den jeweiligen Einkommensgruppen
- Durchschnittliches Bruttoentgelt in den jeweiligen Einkommensgruppen
- Summe der voraussichtlichen Ausfallstunden
- Zur Inanspruchnahme der Sonderregelung: Umsatzdaten 2019 und 2020 als Beleg für den Umsatzrückgang um mindestens 50% vom 3. Quartal 2019 auf das 3. Quartal 2020.

Ist es richtig, dass dem Kurzarbeitsbegehren die Einzelvereinbarung mit den Beschäftigten nicht beigelegt werden muss?

- Dem Kurzarbeitsbegehren ist die abgeschlossene und unterzeichnete Sozialpartnervereinbarung beizulegen.
- In Betrieben mit einem Betriebsrat ist es aus Sicht des AMS ausreichend, wenn die „Sozialpartnervereinbarung –Betriebsvereinbarung“ von Unternehmen und Betriebsrat unterschrieben und beigelegt wird. Einzelvereinbarungen, mit denen zusätzlich die Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen eingeholt wird, müssen in diesem Fall nicht beigelegt werden. Werden aber zusätzlich auch Beschäftigte in die Kurzarbeit einbezogen, die durch den Betriebsrat nicht vertreten werden können (z.B. Geschäftsführer/Geschäftsführerinnen, freie Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen mit darstellbarer Normalarbeitszeit), ist eine Einzelvereinbarung mit diesen Beschäftigten zusätzlich erforderlich und ebenfalls beizulegen.
- In Betrieben ohne Betriebsrat muss die „Sozialpartnervereinbarung – Einzelvereinbarung“ von den Arbeitnehmern/ Arbeitnehmerinnen unterschrieben werden, für die Kurzarbeit vereinbart wird. Die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen können in der Sozialpartnervereinbarung direkt eingetragen werden und die

Unterschrift kann direkt auf der Sozialpartnervereinbarung erfolgen. Die Unterschriften können aber auch auf Einzelvereinbarungen eingeholt werden, die die Sozialpartnervereinbarung enthalten (und z.B. die individuelle Lage der Arbeitszeit in der Kurzarbeit detaillierter regeln). In diesem Fall ist die Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen zu dokumentieren.

Beeinflusst die Weigerung eines Arbeitnehmers / einer Arbeitnehmerin das Zustandekommen der Sozialpartnervereinbarung zur Kurzarbeit für den gesamten Bereich?

- Die Sozialpartnervereinbarung zur Kurzarbeit ist in diesem Fall nicht auf Beschäftigte anwendbar, die sie nicht unterschrieben haben. Sie sind von der Kurzarbeit ausgenommen.
- Die Sozialpartnervereinbarung kommt jedoch für die anderen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen wirksam zustande.

Kann das Kurzarbeitsmodell noch rückwirkend beantragt werden?

- Die Antragsstellung ist grundsätzlich vor Beginn des Kurzarbeitszeitraums erforderlich. Kurzarbeitsprojekte können über das eAMS-Konto beantragt werden. Für Projekte mit einem Beginn ab 01.07.2021 gilt eine Übergangsfrist von einem Monat ab dem Zeitpunkt der Zurverfügungstellung der Unterlagen zur Begehrensstellung via eAMS-Konto.
- Für Projekte mit einem Beginn während der Zeit eines verordneten Betretungsverbot es können Begehren (Erst- und Verlängerungsbegehren) von den betroffenen Unternehmen bis zu zwei Wochen nach Beginn der Kurzarbeit (der Verlängerung), spätestens jedoch am 30.06.2022, eingebracht werden.
- Im Falle von Naturkatastrophen und vergleichbaren Schadensereignissen, wo dies seitens der Betriebe bei der Begehrensstellung in den Feldern „Begründung zur Einführung der Kurzarbeit“ entsprechend dokumentiert ist, kann das Begehren drei Wochen rückwirkend zum Beginn der Kurzarbeit, spätestens jedoch am 30.6.2022, gestellt werden.

Kann ein Kurzarbeitsantrag zurückgezogen werden und wie lange?

- Aus der Sicht des AMS kann der Kurzarbeitsantrag jederzeit zurückgezogen werden. Zu beachten sind aber die schon getroffenen Vereinbarungen mit dem Betriebsrat bzw. mit den Beschäftigten.

Wird die Kurzarbeitsbeihilfe auch bewilligt, wenn das Kurzarbeitsbegehren fehlerhaft oder unvollständig ist?

- Die Kurzarbeitshilfe kann nur dann genehmigt werden, wenn das Kurzarbeitsbegehren richtlinienkonform und im Budget gedeckt ist.
- Die Bewilligung der Kurzarbeitsbeihilfe setzt ein vollständig ausgefülltes und unterschriebenes Kurzarbeitsbegehren und eine abgeschlossene und unterschriebene Sozialpartnervereinbarung voraus. Die Daten im Kurzarbeitsbegehren und in der Sozialpartnervereinbarung müssen grundsätzlich übereinstimmen. Das Begehren muss alle für die Fördermitteilung wesentlichen Daten enthalten.
- Wurde ein Begehren eingebracht und vom AMS als verbesserungswürdig eingestuft (Formgebrecchen), so erteilt das AMS einen Verbesserungsauftrag mit einer Nachfrist. Wird dem Verbesserungsauftrag innerhalb der Nachfrist entsprochen, wird das Begehren bearbeitet ansonsten ohne weiteres abgelehnt. Verbesserbar sind mangelhafte Begründungen, fehlende Nachweise (z.B. Zustimmung der Sozialpartner, Zustimmung einzelner Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen etc.), fehlende Kontonummer etc; nicht jedoch fehlende Angaben zum Vorhaben selber, soweit sie im Begehren abgefragt sind. Aus dem ersten Absatz des Punktes 7.1.2. der KUA-Richtlinie ist abzuleiten, welche Informationen vorliegen müssen, damit ein Begehren als eingebracht gilt.
- Ist bei der Angabe des Beschäftigtenstandes ein Irrtum passiert, sollte Kontakt mit dem zuständigen AMS aufgenommen werden.
- Wichtiger Hinweis: Die Kommunikation zu beantragten und laufenden Kurzarbeitsprojekten erfolgt vonseiten des AMS ausschließlich über das eAMS-Konto. Insofern ist eine regelmäßige Überprüfung des eAMS-Kontos zielführend.

In einem Betrieb gelten unterschiedliche Kollektivverträge. Sind bei unterschiedlicher kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zwei getrennte Berechnungen zu machen?

- Auch bei verschiedenen Normalarbeitszeiten in einem Betrieb ist nur ein Begehren zu stellen und jene Arbeitszeit anzugeben, die für die überwiegende Zahl an Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen gilt. In der späteren monatlichen Abrechnung mit dem AMS ist dann die jeweilige kollektivvertragliche Normalarbeitszeit für jeden Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin getrennt anzuführen.

Wie muss ein Unternehmen die wirtschaftliche Notwendigkeit der Kurzarbeitsbeihilfe begründen?

- Alle diesbezüglichen Bestimmungen sind im Detail der aktuellen Sozialpartnervereinbarung zu entnehmen.
- Es muss begründet werden, warum die Kurzarbeitsbeihilfe beantragt wird und notwendig ist. Der Beitrag der Kurzarbeitsbeihilfe zur Bewältigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten muss vom Unternehmen dargelegt werden. Ebenso sind weitere geplante Maßnahmen anzuführen.
- Weitere Anträge auf staatliche Unterstützung, die seit 01.03.2020 bewilligt wurden, sind anzugeben: Härtefallfonds, Fixkostenzuschuss, Überbrückungsgarantien, Steuerstundungen und/oder Stundungen von SV-Beiträgen.
- Der monatliche Umsatz ohne sonstige Erträge (z.B. Daten aus der USt-Voranmeldung) ab 01.07.2019 bis zum letzten verfügbaren Monat vor Beantragung der aktuellen Kurzarbeit im Unternehmen ist anzugeben. Sollten die Umsatzzahlen allein nicht aussagekräftig sein, können zusätzlich andere Kennziffern des Unternehmens für den obigen Zeitraum angegeben oder beigelegt werden (z.B. monatlich abgesetzte Produktion, monatliche Auftragseingänge, monatliches Arbeitsvolumen).
- Des Weiteren ist die erwartete Entwicklung des Umsatzes (+/- Prozent) ohne sonstige Erträge (bzw. der alternativen Kennziffer) im Unternehmen für den beantragten Kurzarbeitszeitraum im Vergleich zum Vorjahrszeitraum anzuführen. Sollte eine Umsatzprognose nicht aussagekräftig oder möglich sein, ist dies zu begründen und die erwartete Entwicklung anhand der dokumentierten alternativen Kennziffer anzugeben.
- Unternehmen, die im Falle eines Lockdowns von einer behördlichen Schließung betroffen sind und Unternehmen, die nur für den Zeitraum eines Lockdowns

Kurzarbeit beantragen, müssen keine Bestätigung eines Steuerberaters / einer Steuerberaterin (und dergleichen) vorlegen.

- Zur Inanspruchnahme der Sonderregelung muss der Umsatzrückgang von mindestens 50% vom 3. Quartal 2019 auf das 3. Quartal 2020 belegt werden. Dieser Beleg kann jedoch nicht bereits bei der Beantragung, sondern muss im Rahmen eines Änderungsbegehrens eingebracht werden. Die Bewilligung von Kurzarbeitsprojekten ab Juli 2021 erfolgt ausnahmslos mit einem Abschlag von 15% zur bisher eingesetzten Differenzmethode der Beihilfenberechnung.

Wie hoch muss der Umsatzrückgang sein?

- Die Daten zum Umsatz sollen die wirtschaftliche Notwendigkeit der Kurzarbeit im Unternehmen belegen und werden von den Sozialpartnern geprüft. Sie entscheiden jedoch nicht alleine über die Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe. Zur Inanspruchnahme der Sonderregelung muss ein Umsatzrückgang von mindestens 50% vom 3. Quartal 2019 auf das 3. Quartal 2020 belegt werden.

Beihilfenhöhe

Wie viel bekommt der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin vom AMS?

- Der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin muss nur die geleistete Arbeitszeit bezahlen und hat auch weiterhin Urlaubs- und Entgeltfortzahlungszeiten sowie allfällige Überstunden abzugelten. Die Differenz zur Nettoentgeltgarantie übernimmt das AMS.
- Der Beihilfenrechner des AMS findet sich [hier](#).
- Grundregel: Die Bemessungsgrundlage für die Kurzarbeitsbeihilfe ist das Entgelt gemäß § 49 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) im letzten vollentlohten Kalendermonat vor Eintritt in die Kurzarbeit.
- Ab Juli 2021 wird aufgrund der verbesserten epidemiologischen und wirtschaftlichen Lage von der so ermittelten Beihilfenhöhe ein Abschlag von 15% berechnet.

Welche Beträge werden dem Betrieb erstattet?

Der Dienstgeber/die Dienstgeberin trägt die Kosten für die geleistete Arbeitszeit. Die Kurzarbeitsbeihilfe soll annähernd jene Entgeltanteile fördern, die darüber hinaus gehen:

- AMS-KUA = Beihilfe für Ausfallstunden (Differenz zum jeweiligen Mindestbruttoentgelt)
- Anteilige Sonderzahlungen (1/6) vom AMS-KUA
- Arbeitgeberabgaben zur Sozialversicherung vom AMS-KUA und anteiliger Sonderzahlung
- Gesamte SV-Beiträge für Differenz (von Arbeitsentgelt + AMS-KUA) auf SV-Grundlage vor Kurzarbeit
- Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds (DB) und Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ) von AMS-KUA und anteilige Sonderzahlung
- Darüber hinaus ist ein pauschaler Prozentsatz Teil der Kurzarbeitsbeihilfe, der u.a. die Kommunalsteuer abdeckt.

Wie wird die Höhe der Beihilfe berechnet?

- Für Projekte mit Beginndatum bis zum 31.5.2020 wurde die Kurzarbeitsbeihilfe in Form von Pauschalsätzen je Ausfallstunde berechnet. Für Projekte mit einem Beginndatum seit dem 1.6.2020 (Erstgewährungen oder Verlängerungen) wird die Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe anhand der Differenzmethode ermittelt. Diese Änderung war aufgrund der Sozialpartnervereinbarung und zur Vermeidung von Überförderung unumgänglich.
- Die Kurzarbeitsunterstützung (die der Betrieb an den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ausbezahlt) wird als Differenz zwischen dem Mindestbruttoentgelt und dem auf Grund von geleisteten Arbeitsstunden sowie Entgeltfortzahlungs- und Ersatzleistungsansprüchen gebührenden Entgelt ermittelt. Das zu leistende Arbeitsentgelt wird dabei in Bezug auf das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit errechnet. Dazu kommt ein Kostenersatz für anteilige Sonderzahlungen und förderbare Sozialversicherungs-Aufwendungen.
- D.h., wenn z.B. durch die geleistete und entlohnte Arbeitszeit ein Bruttoentgelt erzielt wird, das über diese Nettoersatzrate hinausgeht, gebührt das Bruttoentgelt für die geleistete Arbeit (und die Kurzarbeitsbeihilfe für diese Person ist in diesem Monat Null).
- Ab Juli 2021 werden aufgrund der verbesserten epidemiologischen und wirtschaftlichen Lage von der so ermittelten Beihilfenhöhe 15% abgezogen.
- Das Arbeitsmarktservice (AMS) stellt unterschiedliche Abrechnungsdokumente zur Verfügung: <https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit/downloads-kurzarbeit>

Wie ist mit Zulagen / Zuschlägen / Überstunden / Mehrstunden umzugehen?

- Es ist für die Berechnung der Beihilfenhöhe das Entgelt gemäß § 49 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) inkl. Zulagen und Zuschläge, aber ohne Überstundenentgelte heranzuziehen.
- Widerrufliche Überstundenpauschalen: Bei Beginn der Kurzarbeit nicht widerrufenen Überstundenpauschalen sind zu berücksichtigen.
- Unwiderrufliche Überstundenpauschalen: Unwiderrufliche Überstundenpauschalen und unwiderrufliche Anteile von All inclusive-Entgelten sind in der Bemessungsgrundlage für die Kurzarbeitsbeihilfe ebenfalls zu berücksichtigen.

- Mehrstunden von Teilzeitbeschäftigten vor Eintritt in die Kurzarbeit gehören nicht in die Bemessungsgrundlage eingerechnet.

Gehören beitragsfreie Bezüge wie z.B. eine Schmutzzulage in die Bemessungsgrundlage für die Kurzarbeitsbeihilfe?

- Nein. Beitragsfreie Bezüge (§ 49 Abs. 3 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, ASVG) – egal ob Aufwandersatz oder Entgeltbestandteil – müssen vom Bruttobetrag abgezogen werden.
- Dementsprechend unterliegen diese beitragsfreien Bezüge auch nicht der Nettolohngarantie. Die Höhe der Nettoersatzrate (80, 85, 90 Prozent) hängt vom Brutto abzüglich der beitragsfreien Bezüge ab.
- Im Zeitraum der Kurzarbeit aufgrund von Arbeitsleistungen anfallende beitragsfreie Bezüge sind zusätzlich zur Nettolohngarantie zu vergüten.

Gehören beitragsfreie Sachbezüge, wie z.B. kostenlose Mahlzeiten, in die Bemessungsgrundlage für die Kurzarbeitsbeihilfe?

- Sachbezüge, die mit der Arbeitsleistung verbunden (Kantine, Werksverkehr, Essensbons etc.) und beitragsfrei sind, sind bei der Berechnung der Kurzarbeitsbeihilfe nicht zu berücksichtigen. Die Gewährung solcher Sachbezüge während der Kurzarbeit stellt auf die Vereinbarung bzw. Erbringung der Arbeitsleistung in diesem Zeitraum ab.

Arbeitszeit

Kann die Arbeitszeit auch auf 0 Stunden reduziert werden?

- Seit 1. Juli 2021 kann die Arbeitszeit für den gesamten Durchrechnungszeitraum nur mehr um mindestens 20 und bis maximal 50 Prozent reduziert werden. Das Arbeitszeitausmaß während Kurzarbeit muss demnach mindestens 50 und darf maximal 80 Prozent der Normalarbeitszeit betragen. Dies gilt für jede einzelne Arbeiternehmerin/ jeden einzelnen Arbeitnehmer. In bestimmten Fällen, insbesondere für stark von der Coronakrise betroffene Unternehmen, kann der Arbeitszeitausfall auch bis zu 70% betragen, in einzelnen Sonderfällen bis zu 90%. Bei einem Arbeitszeitausfall über 50% muss jedenfalls eine explizite Zustimmung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften erfolgen.
- Wenn also phasenweise 0 Stunden gearbeitet wird, muss im restlichen Zeitraum ausreichend gearbeitet werden, um im Durchschnitt eine Wochenarbeitszeit von zumindest 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit zu erreichen. Ausnahme: Betriebe, die direkt von einem Betretungsverbot betroffen sind, können im Zuge der Abrechnung auch mehr als 90% Arbeitszeitausfall geltend machen, wenn und soweit sie in Monaten eines aufrechten Betretungsverbots weniger als 10% arbeiten.

Kann die Arbeitszeit auch mehr als 50% der Normalarbeitszeit vor Kurzarbeit betragen?

- Ein Kurzarbeitsprojekt mit einem geplanten Arbeitszeitausfall von durchschnittlich weniger als 20 Prozent kann nicht genehmigt werden. Wird aufgrund einer verbesserten Wirtschaftslage personen- oder betriebsbezogen mehr als 50 Prozent der Normalarbeitszeit gearbeitet, so stellt das keinen Rückforderungstatbestand dar. Ebenso ist eine Unterschreitung des Arbeitszeitausfalls von 20 Prozent bei Krankenständen und Urlaub möglich.
- Arbeiten einzelne Beschäftigte (ungeplant) 100 Prozent weiter, können für diese keine Ausfallstunden verrechnet werden, sodass für diese auch keine Kurzarbeitsbeihilfe gebührt.

- Für das AMS bzw. die Kurzarbeitsbeihilfe ist es ohne Belang, ob die Vorankündigungsfrist laut Sozialpartnervereinbarung (5 Tage) eingehalten wurde.

Wieviele Ausfallstunden können maximal geltend gemacht werden?

- Grundsätzlich muss ab Juli 2021 über den gesamten Durchrechnungszeitraum hinweg zwischen 50% und 80% der vertraglichen Normalarbeitszeit gearbeitet werden.
- In Sonderfällen kann mit Einwilligung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften bis zu 70% Ausfallzeit beantragt werden. Die Genehmigung eines Kurzarbeitsfalles mit einem geplanten Arbeitszeitausfall von durchschnittlich mehr als 90% ist nur im Nachhinein im Zuge der Endabrechnung möglich, und nur für Unternehmen, die direkt von einem verordneten Betretungsverbot betroffen sind.
- Bei einem Arbeitszeitausfall von mehr als 50% müssen die Sozialpartner jedenfalls explizit zustimmen.

Was muss ein Betrieb dem AMS jedenfalls melden, wenn sich die zu Beginn der Kurzarbeit vereinbarten Arbeitszeiten ändern?

- Wenn mehr gearbeitet wird als ursprünglich geplant und weniger Ausfallstunden verrechnet werden, ist keine gesonderte Information an das AMS notwendig. Das geringere Ausmaß an Ausfallstunden bildet sich in der monatlichen Abrechnung ab.
- Nur wenn es zu einer Erhöhung der Ausfallzeiten kommt, ist ein entsprechender Antrag notwendig.
- Wenn die Kurzarbeit frühzeitig gänzlich eingestellt wird, ist eine entsprechende Meldung an das AMS notwendig.

Urlaub und Zeitausgleich während Kurzarbeit

Kurzarbeit und Urlaub

- Wird Urlaub im Zusammenhang mit einer Kurzarbeitsvereinbarung konsumiert, ist das Urlaubsentgelt unter Außerachtlassung der Kurzarbeit entsprechend der ursprünglichen Normalarbeitszeit und des vor der Kurzarbeit bezogenen Entgelts zu berechnen.
- Der Urlaub führt zu keinen verrechenbaren Ausfallstunden. Der konsumierte Urlaub (bzw. das Zeitguthaben) ist aber im Ausmaß der bezahlten Zeit auf die Soll-Arbeitszeit entsprechend der Kurzarbeit anzurechnen.
- Der Urlaub kann auch während der Kurzarbeit vereinbart werden.
- Ab Juli 2021 müssen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen pro begonnenen zwei Monaten Kurzarbeit eine Woche Urlaub verpflichtend konsumieren.

Kurzarbeit und Zeitausgleich

- Werden während der Kurzarbeit Zeitguthaben aus der Zeit VOR Kurzarbeit verbraucht, muss der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin das Entgelt auf Basis der Arbeitszeit vor Kurzarbeit leisten.
- Arbeitszeitrechtlich ist Zeitausgleich aber so zu bewerten, dass die in der Arbeitszeiteinteilung während Kurzarbeit festgelegte Arbeitszeit als gearbeitet gilt.
- Für Zeiten eines Verbrauches von Zeitguthaben können keine verrechenbaren Ausfallstunden berücksichtigt werden. Für Zeitausgleich wird daher keine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt.
- In der Abrechnung mit dem AMS ist der Verbrauch von Zeitguthaben aus der Zeit vor Kurzarbeit im Feld konsumierter Urlaub/konsumiertes Zeitguthaben zu erfassen. Sie sind dabei mit der Normalarbeitszeit vor Kurzarbeit zu bewerten.
- Das AMS achtet darauf, dass die geltend gemachten Ausfallstunden nicht mehr als 50 Prozent der gesetzlichen, kollektivvertraglichen oder (bei Teilzeitbeschäftigung) vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit betragen.

Müssen Beschäftigte ihren gesamten Urlaub und ihr gesamtes Zeitguthaben verbrauchen?

- Alt-Urlaube oder sonstiges Zeitguthaben können grundsätzlich vor und während der Kurzarbeit verbraucht werden. Diese Zeiten gelten für die Abrechnung der Beihilfe als geplante Arbeitszeit und sind vom Dienstgeber/von der Dienstgeberin zu entlohnen.
- Das Unternehmen hat sich ernstlich um den Abbau von Urlaubsansprüchen zu bemühen.
- Ab Juli 2021 haben Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen pro begonnenen zwei Monaten Kurzarbeit eine Woche Urlaub verpflichtend zu konsumieren.
- In diesem Ausmaß (eine Woche pro begonnenem Zweimonatszeitraum in Kurzarbeit) kann das Unternehmen jedenfalls keine Ausfallstunden geltend machen, unabhängig davon ob der Urlaub konsumiert wird.

Kann bereits während oder vor der KUA konsumierter Urlaub wieder rückverrechnet werden?

- Nein.

Ist der laufende Urlaubsanspruch während der KUA geschützt?

- Für den Anspruchserwerb werden alle Zeiten der Kurzarbeit so behandelt, als ob keine Kurzarbeit vereinbart worden wäre.
- Urlaub wird also während der Kurzarbeit ganz normal wie vor der Kurzarbeit aufgebaut.

Startet die Kurzarbeit für alle gleichzeitig, auch wenn manche Beschäftigte noch Urlaub konsumieren?

- Kurzarbeit startet für den gesamten (Teil)Betrieb gleichzeitig, auch wenn mit einigen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen zu Beginn der KUA noch Urlaubsverbrauch vereinbart wurde.
- Die Urlaubszeiten sind keine Ausfallzeiten und vom Dienstgeber/von der Dienstgeberin zu entlohnen.

Wie verhält sich eine ungleichmäßige Arbeitszeitverteilung in der KUA zu KV-Durchrechnungen oder Gleitzeitvereinbarungen? Kann man eine solche KUA-spezifische Durchrechnung einfach ohne explizite Vereinbarung anwenden?

- Für die AMS-Abrechnung kommt es bei der Erfassung von (die Anzahl der Ausfallstunden reduzierenden) Überstunden auf den Monat der Leistung der Überstunden an und nicht auf deren (ggf. zeitversetzte) Abgeltung.
- Seit 1. Juni 2020 werden laut Sozialpartnervereinbarung entgeltrechtlich die einzelnen Monate betrachtet.
- Davon unberührt bleiben flexible Arbeitszeitmodelle. Diese bleiben unverändert oder entsprechend angepasst an die Kurzarbeit aufrecht. Hierbei sind jedoch kurzarbeitsbedingte Auswirkungen zu neutralisieren. Das bedeutet, dass zB Zeiten für die eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt wird, am Zeitkonto zu keiner Zeitschuld führen dürfen.

Zählen Urlaube, Krankenstände und Feiertage während der Kurzarbeit als erbrachte Stunden zur Sollarbeitszeit?

- Das AMS verlangt keine Sollarbeitszeit im engeren Sinne. Im gesamten Kurzarbeitszeitraum können nicht mehr als 50 Prozent der gesetzlichen, kollektivvertraglichen oder vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit als Ausfallstunden geltend gemacht werden.
- Das Urlaubsguthaben ist bei Verbrauch entsprechend der ungekürzten Arbeitszeit zu vermindern. Ein Urlaubstag ist vom Dienstgeber/der Dienstgeberin im Rahmen des Urlaubsentgeltes im Ausmaß der Normalarbeitszeit zu entlohnen.
- Krankenstand (inkl. Arbeitsunfall/Freizeitunfall) bei voller Entgeltfortzahlung ohne Zuschüsse: Es gebührt Krankenentgelt in Höhe der Nettolohnangarantie (80-90%). Der Arbeitgeber/die Arbeitnehmerin kann die gleichen Ausfallstunden gegenüber dem AMS geltend machen, die bei Nichterkrankung angefallen wären.
- Feiertag: Ist ein Feiertag für Beschäftigte üblicherweise kein Arbeitstag, so können für den Feiertag keine Ausfallstunden geltend gemacht werden. Für den Feiertag ist das tägliche Stundenausmaß vor Kurzarbeit heranzuziehen. Ist ein Feiertag üblicherweise

ein Arbeitstag für die Beschäftigten, so können für den Feiertag auch kurzarbeitsbedingte Ausfallstunden geltend gemacht werden und es sind die für den Feiertag geplanten Arbeitsstunden in der Abrechnung einzugeben. Es gebührt Feiertagsentgelt in Höhe der Nettolohngarantie (80-90 Prozent).

Krankheit

Was gilt im Krankheitsfall?

- Für Zeiträume, in denen eine Arbeitsleistung vereinbart wurde, hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die der vereinbarten Arbeitszeit entsprechende Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu tragen.
- In geplanten Ausfallzeiten reduziert ein Krankenstand (Entgeltfortzahlung aufgrund von Krankheit, Arbeitsunfall, Freizeitunfall) nicht die Kurzarbeitsbeihilfe des AMS. Die verrechenbaren Ausfallstunden bemessen sich am geplanten Arbeitsausfall.
- Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin bekommt während des gesamten Zeitraums 80/85/90 Prozent des bisherigen Nettoentgelts.

Wie ist bei Krankenständen vorzugehen, die bereits vor der Kurzarbeit begonnen haben und in die Kurzarbeit hineinreichen?

- Kurzarbeit kann auch mit erkrankten Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen abgeschlossen werden, das vor Beginn der Kurzarbeit ausbezahlte laufende Krankenentgelt darf dabei nicht auf die Nettoersatzrate gekürzt werden.
- Wenn Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen während der KUA erkranken, bleibt die Kurzarbeitsvereinbarung aufrecht.
- Für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die während der letzten 13 Wochen vor Beginn der Kurzarbeit keinen oder einen wegen halber Entgeltfortzahlung im Krankenstand verringerten Entgeltanspruch haben, ist das Entgelt für die Kurzarbeitsbeihilfe auf der Grundlage des fiktiven Entgeltes ohne Krankenstand zu berechnen.

Welches Entgelt ist maßgeblich, wenn Beschäftigte im Monat vor der Kurzarbeit keinen Entgeltanspruch oder nur Anspruch auf 50%iges Teilentgelt hatten?

- Für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die während der letzten 13 Wochen vor Beginn der Kurzarbeit keinen oder einen verringerten Entgeltanspruch (z.B. wegen

halber Entgeltfortzahlung im Krankenstand) haben, ist das Nettoentgelt auf der Grundlage des fiktiven Entgeltes zu berechnen. Es besteht in diesen Fällen jedoch auch während der Kurzarbeit nur dann ein Entgeltanspruch, wenn ein solcher auch ohne Kurzarbeitsvereinbarung bestanden hätte (z.B. Erreichung eines neuen Arbeitsjahres während einem Krankenstand).

Wie sind Krankenstände mit Teilentgelt von 50% oder 0% während der Kurzarbeit zu behandeln?

- In der 50 Prozent-Phase gebührt die Hälfte des Bruttobetragtes laut Nettolohngarantie (und anteiliges Krankengeld von der ÖGK). In der 0 Prozent-Phase gebührt (nur) Krankengeld von der ÖGK.
- Arbeitszeitrechtlich ist der Krankenstand mit der in der Arbeitszeiteinteilung für die Kurzarbeit festgelegten Arbeitszeit zu bewerten.
- Sozialversicherung: Beträgt das im Krankenstand fortbezahlte Entgelt weniger als 50 Prozent der vollen Geld- und Sachbezüge vor Eintritt des Versicherungsfalles, ist es in der Sozialversicherung beitragsfrei. Beträgt das fortbezahlte Entgelt genau 50 Prozent, bildet dieses die Beitragsgrundlage. Es wird in diesen Fällen also nicht die Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit berücksichtigt.
- Beträgt das im Krankenstand fortbezahlte Entgelt 50 Prozent (oder weniger) der vollen Geld- und Sachbezüge vor Eintritt des Versicherungsfalles, hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin Anspruch auf Krankengeld gegenüber dem Sozialversicherungsträger. Für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin Anspruch auf Krankengeld hat, können in der Kurzarbeit keine verrechenbaren Ausfallstunden berücksichtigt werden. Für diese Zeiten wird daher keine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt.
- In der Abrechnung mit dem AMS werden diese Zeiten im Feld „Stunden, für die Ersatzleistungen gebühren“ erfasst. Sie werden dabei mit der Normalarbeitszeit vor Kurzarbeit bewertet.
- Im gesamten Kurzarbeitszeitraum können nicht mehr als 90 Prozent der gesetzlichen, kollektivvertraglichen oder vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit als Ausfallstunden geltend gemacht werden.

Wie sind Krankenstände mit 100% (bzw. über 50%) Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin

während der Kurzarbeit zu behandeln, wenn kein Zuschuss von der AUVA gebührt?

- Der Entgeltanspruch gebührt im Krankenstand nach dem Ausfallsprinzip und daher nach dem in der Kurzarbeit gebührenden Entgelt.
- Arbeitszeitrechtlich ist der Krankenstand mit der in der Arbeitszeiteinteilung für die Kurzarbeit festgelegten Arbeitszeit zu bewerten.
- Sozialversicherung: Die Beitragsgrundlage bestimmt sich nach der Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit.
- Beträgt das im Krankenstand fortbezahlte Entgelt über 50 Prozent der vollen Geld- und Sachbezüge vor Eintritt des Versicherungsfalles, ruht der Anspruch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin auf Krankengeld gegenüber dem Sozialversicherungsträger zur Gänze. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat in diesem Beispiel keinen Anspruch auf einen Zuschuss von der AUVA für diesen Krankenstandstag. Da weder Arbeitgeber/Arbeitgeberin noch Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin andere Ersatzleistungen beziehen, kommt die Grundregel für Krankenstände laut Kurzarbeitsrichtlinie zur Anwendung. Die für diesen Zeitraum in der Kurzarbeit tatsächlich vorgesehenen Ausfallstunden können berücksichtigt werden und es steht Kurzarbeitsbeihilfe zu.
- Im gesamten Kurzarbeitszeitraum können ab 1.10.2020 nicht mehr als 70 Prozent der gesetzlichen, kollektivvertraglichen oder vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit als Ausfallstunden geltend gemacht werden.

Wie sind Krankenstände mit 100% (bzw. über 50%) Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin während der Kurzarbeit zu behandeln, wenn der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin Anspruch auf einen Zuschuss von der AUVA hat?

- Der Entgeltanspruch gebührt im Krankenstand nach dem Ausfallsprinzip und daher nach dem in der Kurzarbeit gebührenden Entgelt.
- Arbeitszeitrechtlich ist der Krankenstand mit der in der Arbeitszeiteinteilung für die Kurzarbeit festgelegten Arbeitszeit zu bewerten.
- Sozialversicherung: Die Beitragsgrundlage bestimmt sich nach dem im Krankenstand fortbezahlten Entgelt. Es wird nicht die Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit berücksichtigt (weil kein Bezug einer Kurzarbeitsbeihilfe).

- Für Zeiten, in denen der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin Anspruch auf einen Zuschuss von der AUVA nach § 53b Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) hat, können in der Kurzarbeit keine verrechenbaren Ausfallstunden berücksichtigt werden. Für diese Zeiten kann gemäß den Vorgaben im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) und in der Richtlinie des AMS-Verwaltungsrates keine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden.
- In der Abrechnung mit dem AMS werden diese Zeiten im Feld „Stunden, für die Ersatzleistungen gebühren“ erfasst. Sie werden dabei mit der Normalarbeitszeit vor Kurzarbeit bewertet.

Im gesamten Kurzarbeitszeitraum können ab 1.10.2020 nicht mehr als 70 Prozent der gesetzlichen, kollektivvertraglichen oder vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit als Ausfallstunden geltend gemacht werden.

In welcher Höhe ist der Ersatz des Krankentgelts (während einer Kurzarbeit) beim Antrag auf Erstattung durch die AUVA (für Betriebe bis zu 50 Beschäftigte) anzuführen?

- Hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin während KUA Anspruch auf (Teil)Ersatz des Krankentgelts durch die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA), so kann er für diese Zeiten KUA-Beihilfe beantragen. Diese Zeiten sind als Stunden, für die Ersatzleistungen gebühren, von den im Abrechnungszeitraum möglichen Normalarbeitsstunden abzuziehen.
- Im Falle eines Krankenstandes ist vorrangig um AUVA Zuschuss anzusuchen. Nur wenn dieser Zuschuss nicht zusteht (z.B. bei 10 Kalendertage nicht übersteigender Krankheitsdauer) oder durch vorangehende Erkrankungen oder Unfälle bereits ausgeschöpft ist, kann die Beihilfe zur Kurzarbeit beantragt werden.

Überstunden

Wie sind Überstundenpauschalen und All-In-Entgeltbestandteile für die Berechnung der Beihilfe zu behandeln?

- Überstundenentgelte sind für die Berechnung der Beihilfe nicht heranzuziehen.
- Als Überstundenentgelt in diesem Sinne gelten widerrufliche Überstundenpauschalen, die zu Beginn der Kurzarbeit widerrufen wurden.
- Widerrufliche Überstundenpauschalen, die zu Beginn der Kurzarbeit nicht widerrufen wurden, und unwiderrufliche Überstundenpauschalen und Anteile von All inclusive-Entgelten, die der Abgeltung allfälliger Überstundenleistungen gewidmet sind, gelten nicht als Überstundenentgelt im Sinne dieser Bestimmungen.

Wirkt sich die Abgeltung von Überstunden (die vor der Kurzarbeit angesammelt wurden und deren Auszahlungsanspruch in die Kurzarbeit hineinfällt) nach einer Gleitperiode auf die Ausfallstunden aus?

- Überstundenentgelte sind für die Berechnung der Beihilfe grundsätzlich nicht heranzuziehen und haben daher keine Auswirkungen auf die Ausfallstunden.

Welche Arbeitszeit ist bei Bestehen von Überstundenpauschalen oder All-In-Gehältern für die Bemessung der Ausfallstunden heranzuziehen?

- Die Ermittlung der verrechenbaren Ausfallstunden bezieht sich auf die jeweils geltende gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegte oder bei Teilzeitbeschäftigten auf die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.
- Wird im Dienstvertrag die Entlohnung für eine darüber hinaus gehende Arbeitszeit (zB in Form einer Überstundenpauschale oder eines All-In-Gehalts) vereinbart, berechnen sich die Ausfallstunden dennoch nur von der Normalarbeitszeit.

Wie werden in der Abrechnung Überstunden berücksichtigt?

- Die Leistung von Überstunden während der Kurzarbeit ist nur zulässig, wenn in der Sozialpartnervereinbarung jene Betriebsbereiche benannt werden, in denen Überstunden erlaubt sind.
- Um zuschlagspflichtige Überstunden und Mehrleistungsstunden handelt es sich dann, wenn die tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Kollektivvertrag oder Arbeitszeitgesetz überschritten wird.
- Die Berechnung der Ausfallstunden erfolgt jedenfalls personenbezogen. Die geleisteten Überstunden im Abrechnungszeitraum reduzieren daher die verrechenbaren Ausfallstunden der/des jeweiligen Beschäftigten.
Den Überstunden leistenden Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen gebührt eine entsprechende Entlohnung zusätzlich zur garantierten Nettoersatzrate, die vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin zu leisten ist.

Überstunden reduzieren die Kurzarbeitsbeihilfe. Reduziert nur der Stundenwert oder das gesamte Überstundenentgelt (also inkl. Zuschläge) die Förderung?

- Laut AMS-Richtlinien kürzen die Anzahl der geleisteten Mehr- und Überstunden die Förderung, unabhängig von der Art ihrer Entlohnung (mit/ohne Zuschlag).

Wird Urlaub oder Zeitguthaben als Arbeitszeit gewertet?

- Ja, konsumierte Urlaubstage und abgebautes Zeitguthaben gelten als Arbeitszeit. Die Arbeitszeit ist vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin auf Basis des vor Kurzarbeit gebührenden Engeltanspruchs zu entlohnen.
- Urlaubstage und Zeitguthaben stellen somit keine Ausfallzeiten dar, weswegen für diese Zeiten keine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt wird.

Entgeltfragen

Wie viel Geld bekommen die Beschäftigten? Wie hoch sind die Nettoersatzraten?

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat die Kosten der Arbeitsleistung der kurzarbeitenden Personen endgültig zu tragen. Darüber hinaus gehende Entgeltanteile für die kurzarbeitenden Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen werden durch die Kurzarbeitsbeihilfe teilweise (mit einem Abschlag von 15% von der mittels Differenzmethode errechneten Beihilfenhöhe) gefördert. Die Kurzarbeitsbeihilfe gewährleistet in etwa ein Mindestnettoentgelt gemäß nachfolgender Staffelung:

- Für Lehrlinge 100% des bisherigen Bruttoentgelts
- Bis zu € 1.700,- Bruttoentgelt beträgt das Entgelt 90% des bisherigen Nettoentgelts.
- Bis zu € 2.685,- Bruttoentgelt beträgt das Entgelt 85% des bisherigen Nettoentgelts.
- Ab € 2.685,01 Bruttoentgelt beträgt das Entgelt 80% des bisherigen Nettoentgelts.

Für Einkommen bis zur Höchstbeitragsgrundlage ersetzt das AMS dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin die Mehrkosten, die sich im Vergleich zur tatsächlichen Arbeitszeit ergeben, nicht jedoch für den Einkommensteil darüber.

Was ist die Grundlage für die Beihilfenbemessung?

- Das Entgelt gemäß § 49 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) ohne Entgelte für Überstunden und ohne widerrufliche Überstundenpauschalen, die zu Beginn der Kurzarbeit widerrufen wurden, im letzten voll entlohnten Kalendermonat unmittelbar vor Einführung der Kurzarbeit. Dazu gehören auch alle jene Zuschläge und Zulagen sowie Sachbezüge, die regelmäßige ASVG-pflichtige Lohn-/Gehaltsbestandteile sind.
- Liegt kein regelmäßiges Entgelt vor (z.B bei Schichtbetrieb), ist der Durchschnitt der letzten drei Monate heranzuziehen.
- Eine Erhöhung des Einkommens während des gesamten Kurzarbeitszeitraumes bleibt für die Berechnung der Kurzarbeitsbeihilfe grundsätzlich unberücksichtigt. Abweichungen nach oben aufgrund von kollektivvertraglichen Anpassungen sowie Vorrückungen und dergleichen werden jedoch in geringem Maße (maximal im Ausmaß von 5 Prozent) toleriert.

- Bei Lehrlingen beträgt das zu zahlende Entgelt 100% vom Lehrlingseinkommen des aktuellen Lehrjahrs.

Wie werden die für die Beihilfenbemessung anrechenbaren Ausfallstunden ermittelt?

- Die Berechnung von Ausfallstunden geht immer von den gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitsstunden im Abrechnungszeitraum aus. Von diesen werden die tatsächlich geleisteten und bezahlten Arbeitsstunden (unabhängig von der Qualifizierung als Normalarbeit, Überstunden oder Mehrleistung) abgezogen.
- Gleiches gilt für konsumierten Urlaub und konsumierte Zeitguthaben.
- Nach einer weiteren Reduktion um die vorgesehenen Arbeitsstunden während einer Entgeltzahlung wegen Krankheit oder nach § 1155 Abs. 3 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB) ergeben sich schließlich die für die Beihilfengewährung anrechenbaren Ausfallstunden.
- Ausfallstunden können auch zur Aus- und Weiterbildung genutzt werden.

Wie wird die Nettoentgeltgarantie der Muster-Sozialpartnervereinbarung gewährleistet?

- Die Nettoersatzrate ist in der Mindestbruttoentgelttabelle auf der Website des BMA einzusehen. Der Bruttobetrag ist ohne Berücksichtigung persönlicher Umstände (wie zB Familienbonus, Sachbezug, Pendlerpauschale usw) nur auf Basis des normalen Tarifs zu errechnen.
- Als Grundlage gilt hier ebenfalls das Entgelt vor Kurzarbeit gem § 49 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG).
- In vielen Fällen wird in der Sozialpartnervereinbarung ein Mindestnettoentgelt zugesagt, das der in der Richtlinie gewährleisteten Nettoersatzrate entspricht. In diesen Fällen ist diese Zusage jedenfalls dann erfüllt, wenn den betroffenen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen jeweils das Mindestbruttoentgelt geleistet wird, das in der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle des BMA für das jeweils vor Kurzarbeit gebührende Bruttoentgelt ausgewiesen ist.
- Für die Lohnverrechnung steht auf der Homepage des BMA die Kurzarbeit-Mindestbruttoentgelt-Tabelle zur Verfügung, wo das jeweils abrechenbare Bruttoentgelt abzulesen ist.

Bezieht sich die Nettolohngarantie auf das Gesamtentgelt oder nur auf die Ausfallstunden?

- Die Nettoentgeltgarantie der üblichen Sozialpartnervereinbarung zwischen WKO und ÖGB bezieht sich laut überwiegend vorherrschender Interpretation auf das gesamte Entgelt während Kurzarbeit (Entgelt für die Teil-Arbeitsleistung und Kurzarbeitsunterstützung), unabhängig von der jeweiligen Zusammensetzung. Demnach ist die gewählte Reduzierung der Arbeitszeit grundsätzlich ohne Auswirkung auf die Höhe des gewährleisteten Mindestentgeltes.
- Werden im Durchschnitt des Kurzarbeitszeitraumes allerdings sehr hohe Arbeitsleistungen erbracht, wird das Entgelt für die Teil-Arbeitsleistung im Einzelfall höher sein als die Nettolohngarantie.

Wie wird das Entgelt für die Arbeit, die während der Kurzarbeit geleistet wird, ermittelt?

- Das Entgelt für die Teil-Arbeitsleistung wird auf Basis des Bruttobezuges vor Kurzarbeit ermittelt. Die Summe der vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin geleisteten Bruttobeträge – in der Regel aufgeteilt auf Entgelt für die Teil-Arbeitsleistung und Kurzarbeitsunterstützung – muss die zutreffende Nettolohngarantie (80/85/90 Prozent) ergeben.
- Auch wenn sich der Bruttobetrag aus der Nettolohngarantie insgesamt in der Regel nicht ändert, sind beim Entgelt für die Teil-Arbeitsleistung kollektivvertragliche Vorrückungen, Valorisierungen, Biennalsprünge u.Ä. zu berücksichtigen. Die letztgenannten Änderungen sind auch bei der Abrechnung von Sonderzahlungen, Abfertigung und Überstunden zu berücksichtigen.

Welcher Zeitraum ist als Bemessungsgrundlage für die Nettoersatzrate heranzuziehen?

- In der Lohnverrechnung ist in der Regel nur der Blick auf den letzten Kalendermonat bzw. bei unregelmäßigen Bezügen auf die letzten drei Kalendermonate vor Beginn der Kurzarbeit praktikabel bzw. beihilfenrechtlich zulässig.

Ist direkt nach einem Wechsel von einer geringfügigen in eine vollversicherte Beschäftigung Kurzarbeit möglich?

- Es muss mindestens ein vollversicherter Monat vorliegen. Beispiel: Der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin war bis Ende Juni geringfügig beschäftigt, seit 01.07. vollversichert. Bei diesem Mitarbeiter/dieser Mitarbeiterin kann die Kurzarbeit frühestens am 01.08. beginnen.

Inwieweit gilt für laufende Prämien die Nettoersatzrate?

- Laufende Prämien gehören zum Entgelt gemäß § 49 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) und sind daher sowohl bei der Kurzarbeitsbeihilfe als auch bei der Nettolohngarantie zu berücksichtigen.

Fließen schwankende Zulagen bei gleichbleibender Grundentlohnung in die Bemessungsgrundlage ein?

- Regelmäßige (= gleichbleibende) Teile, wie zum Beispiel der Grundlohn, sind mit dem Betrag des Kalendermonats vor Beginn der Kurzarbeit anzusetzen.
- Besteht das Entgelt sowohl aus regelmäßigen als auch aus schwankenden Bezügen, ist der Durchschnitt der letzten 3 Monate/13 Wochen nur für die schwankenden Teile zu ermitteln und zum fixen Entgeltteil des letzten Monats zu addieren.

Kann der Betrieb auch mehr als die angeführten Nettoersatzraten zahlen?

- Eine freiwillige Überzahlung ist möglich. Dies kürzt die Kurzarbeitsbeihilfe nicht.

Wie sehen die Regelungen bei Kurzarbeit für Beschäftigte mit einem Entgelt über der Höchstbeitragsgrundlage aus?

- Die Sozialpartnervereinbarung bezieht die Nettogarantie auf das gesamte Nettoentgelt im Kalendermonat vor Kurzarbeit, also auch auf Nettoentgelteile über der Höchstbeitragsgrundlage.
- Diesbezüglich geht die aktuelle Sozialpartnervereinbarung über die Erfordernisse der AMS-Richtlinie hinaus. Die Richtlinie deckelt den Anspruch auf das bisherige Nettoentgelt ausdrücklich mit der Höchstbeitragsgrundlage, über welcher keine Beihilfe mehr gebührt.

Muss der Betrieb Zuschläge für Mehrstunden über der vereinbarten Kurzarbeitszeit zahlen?

- Kurzarbeit ist nach herrschender Lehre nicht als Teilzeitarbeit gem § 19d Abs 1 Arbeitszeitgesetz (AZG) anzusehen (*Heilegger* in AZG, Gesetz und Kommentar, ÖGB-Kommentar, Erl. 7 zu § 19d; *Mosler* in ZellKomm, § 19d, Rz 17; *Resch*, DRdA 1993, 97; *Mosler*, DRdA 1999, 341)
- Damit sind auch bei Überschreitung der reduzierten Arbeitszeit keine Zuschläge gem § 19d AZG zu bezahlen.
- Bis zur Grenze der vor Beginn der Kurzarbeit für den jeweiligen Arbeitnehmer/die jeweilige Arbeitnehmerin geltenden täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit fallen während der Kurzarbeit weder Teilzeitmehrarbeits- noch Überstundenzuschläge an.
- Sollten ausnahmsweise Überstunden anfallen, ist der dafür gebührende Grundlohn und Zuschlag – allenfalls valorisiert um zwischenzeitig wirksam gewordene KV-Erhöhungen – so zu berechnen wie vor Kurzarbeit.
- Überstunden sind, weil sie nicht Bestandteil der Nettolohngarantie sind (außer im Falle von All-in-Gehältern und unwiderrufbaren Überstundenpauschalen), zusätzlich zum Nettogarantiebetrug zu bezahlen.

Wie sind monatliche Pauschalzulagen zu berücksichtigen?

- Monatsweise gewährte Pauschalzulagen werden als beitragspflichtiges Entgelt in die Kurzarbeitsbeihilfe eingerechnet. Sie unterliegen der jeweiligen Nettolohngarantie

(80/85/90 Prozent). Diese Zulagen müssen (nur) in diesem Ausmaß weiter gewährt werden.

Kurzarbeit und arbeitsrechtliche Sonderformen

Wie verhalten sich Kurzarbeitsbeihilfe und besondere Teilzeiten generell?

- Zweck der Kurzarbeit ist die Reduktion der Arbeitszeit von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen aufgrund unvorhergesehener und vorübergehender wirtschaftlicher Schwierigkeiten von Unternehmen wegen externer Umstände und damit die Entlastung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin sowie die Absicherung der Einkommen von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen.
- Für Zeiten, in denen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen trotz Unterbleibens der Arbeitsleistung Anspruch auf (auch teilweise) „Fortzahlung“ haben bzw. das Entgelt aufgrund einer „wirtschaftlichen Übernahme“ durch Dritte (zB: Epidemiegesetz, Vergütungsanspruch nach § 18b Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, AVRAG) übernommen wird, steht mangels kurzarbeitsbedingten Arbeits- und Verdienstaufschlags grundsätzlich keine Kurzarbeitsbeihilfe zu. Ausnahmen ergeben sich diesbezüglich nur im Fall eines Krankenstandes oder einer Entgeltfortzahlung gem. § 1155 Abs. 3 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB), wo für die in diesem Zeitraum vorgesehenen Ausfallstunden eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt wird.
- Zu prüfen ist, ob bereits vor der Kurzarbeit vereinbarte Sonder-Teilzeiten in der Kurzarbeitsvereinbarung berücksichtigt wurden (zB: Ausnahme von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen mit Wiedereingliederungsteilzeit).

Kurzarbeit und Elternteilzeit

- Die Arbeitszeitreduktion durch Kurzarbeit setzt am vereinbarten Arbeitszeitausmaß im Rahmen der Elternteilzeit an.
- Die Berechnung der Nettoersatzrate basiert auf dem während der Elternteilzeit gebührenden Entgelt. Die Elternteilzeitvereinbarung bleibt sonst unberührt, insb. hinsichtlich Dauer und Kündigungsschutz; unter Umständen ist die Lage der Elternteilzeit neu zu vereinbaren.

- Die in § 15h Abs. 1 Z 3 Mutterschutzgesetz (MSchG) festgelegte Untergrenze von 12 Stunden ist entsprechend der Kurzarbeits-Arbeitszeit-Reduktion anzupassen.
- Die in § 15j MSchG vorgesehenen Änderungsmöglichkeiten bei der Elternteilzeit (Verlängerung, Lage und vorzeitige Beendigung) können auch während einer Kurzarbeit wahrgenommen werden.

Kurzarbeit und Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ)

- Mit dem Beginn der Kurzarbeit geht diese vereinbarte Herabsetzung der Arbeitszeit der WIETZ vor und tritt zur Gänze an deren Stelle. Das Wiedereingliederungsgeld wird für die Dauer der Kurzarbeit ausgesetzt.
- Nach dem Ende der Kurzarbeit kann die WIETZ im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin „angehängt“ werden.

Weitere „geschützte“ Teilzeitbeschäftigte - Pflgeteilzeit, Familien-Hospiz-Teilzeit sowie Bildungsteilzeit

- Für das Verhältnis dieser Teilzeiten zur Kurzarbeit gelten die gleichen arbeitsvertragsrechtlichen Grundsätze wie bei der Elternteilzeit.
- Kurzarbeit und Teilzeit nach § 14 Abs. 1 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) - Es tritt eine Reduktion der vereinbarten Teilzeit entsprechend der Kurzarbeitsvereinbarung ein.

Kurzarbeit, „Freistellung“ und Entgeltfortzahlung nach § 1155 ABGB

- Während einer Entgeltfortzahlung nach § 1155 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB) und Unterbleibens der Dienstleistung kann der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin einseitig den Verbrauch von Urlaub oder Zeitguthaben anordnen. In diesem Fall (Urlaub, Zeitguthaben) kann eine Kurzarbeitsbeihilfe nicht gewährt werden.
- In der Sozialpartnervereinbarung kann die Anordenbarkeit des Urlaubs abbedungen werden. Wenn der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin keinen Urlaub anordnen kann, kann also wiederum eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden.

- Trägt der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die Entgeltfortzahlung, kann eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden.

Kurzarbeit und Risikofreistellung nach § 735 ASVG

- Nach § 735 Abs. 5 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hinsichtlich des fortgezahlten Entgelts (auf der Basis der Kurzarbeitsvereinbarung und nicht des vorher geleisteten Entgelts) Anspruch auf Vergütung durch den Bund, eine Kurzarbeitsbeihilfe für diese Zeit kann daher nicht gewährt werden.
- Zeiten der Risikogruppenfreistellung sind in der Stundenabrechnung im Antrag unter „Stunden, für die Ersatzleistungen gebühren“ zu erfassen und zählen damit nicht als ersatzfähige Ausfallstunden. In die Berechnung der höchst zulässigen Ausfallstunden von 70 Prozent werden diese Stunden nicht einbezogen.

Kurzarbeit und Epidemiegesetz

- Wird während einer Kurzarbeit eine Quarantäne über Beschäftigte nach dem Epidemiegesetz verhängt, erfolgt die Vergütung des durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin weitergezahlten Entgelts nach dem Epidemiegesetz durch den Bund.
- Eine Kurzarbeitsbeihilfe kann für die Zeit der Quarantäne nicht gewährt werden.
- In der Abrechnung mit dem AMS erfolgt eine Erfassung als Stunden, für die Ersatzleistungen gebühren, im Ausmaß der Normalarbeitszeit vor Kurzarbeit.

Ist Kurzarbeit für Betriebe, die aufgrund des Epidemiegesetzes geschlossen sind, möglich?

- Ja, diesfalls hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin Anspruch auf das Ausfallsentgelt entsprechend dem garantierten Nettoentgelt während KUA.
- Nach § 11 Abs 3 lit d Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) besteht die Pflichtversicherung in Höhe der letzten Beitragsgrundlage vor Arbeitsunterbrechung weiter.
- Eine Kurzarbeitsbeihilfe kann für die Zeit, in denen Ersatzleistungen nach dem Epidemiegesetz erfolgen, nicht gewährt werden.

Kurzarbeit und sonstige Dienstfreistellungen nach dem AngG, ABGB und UrlG

- Grundsätzlich dürfen für nicht kurzarbeitsbedingte Arbeitsausfälle keine Ausfallstunden verrechnet werden.
- Gemäß den geltenden Richtlinienbestimmungen dürfen ausnahmsweise nur für die vorgesehenen Ausfallstunden in Zeiten der vollen Entgeltfortzahlung bei Krankheit und für Zeiten der Entgeltfortzahlung nach § 1155 Abs. 3 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB) Ausfallstunden verrechnet werden. Für die in diesen Zeiten geplanten (reduzierten) Arbeitsstunden gebührt keine Beihilfe.
- Das heißt, dass – entgegen zwischenzeitlich widersprüchlichen Informationen – auch im Fall von sonstigen Dienstfreistellungen gem. Angestelltengesetz (AngG), ABGB oder Urlaubsgesetz (UrlG) keine Anrechenbarkeit von Ausfallstunden möglich ist.
- Zum Beispiel gebührt im Fall einer Pflegefreistellung ein Entgeltfortzahlungsanspruch, der vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin zu leisten ist. Im Rahmen der Beihilfenberechnung werden diese Zeiten wie geleistete Arbeitsstunden bewertet.
- Wenn es auf Grund der erwähnten widersprüchlichen Informationen für diese Zeiten bereits Ausfallstunden genehmigt wurden, liegt kein Fördermissbrauch vor. Empfohlen wird eine Mitteilung an das AMS im Zuge des Durchführungsberichts.

Kurzarbeit und Dienstfreistellung für freiwillige Helfer/Helferinnen von Einsatzorganisationen

- Für die Zeit der tatsächlichen Arbeitsleistung im Rahmen der Kurzarbeitsvereinbarung kann auch bei Vorliegen der Voraussetzungen eine Dienstfreistellung für freiwillige Helfer/Helferinnen und Vorliegen eines Großschadensereignisses oder eines Bergrettungseinsatzes vereinbart werden.
- Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin kann für das während der Dienstfreistellung fortgezahlte Entgelt bei Vorliegen der Voraussetzungen nach dem Katastrophenfondsgesetz und den arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen eine Abgeltung durch das jeweilige Bundesland beantragen.

Wie verhalten sich Altersteilzeit und Kurzarbeit zu einander?

- Werden in die Kurzarbeit Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen einbezogen, für die ein laufendes Altersteilzeitgeld gewährt wird, beziehen sich die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden auf die im Rahmen des Altersteilzeitmodells bereits reduzierte Arbeitszeit.
- Das Altersteilzeitgeld, die Teilpension bzw. der auf Grund der Altersteilzeit gewährte Lohnausgleich vermindert sich durch die Kurzarbeit daher nicht.
- Bei geblockter oder ungleich verteilter Arbeitszeit werden trotz der Kurzarbeit ebenso viele Zeitguthaben (für die Freizeitphase) erworben, wie ohne Kurzarbeit angefallen wären.
- Um eine Überförderung zu vermeiden, ist gegenüber dem AMS nur das Teilzeitgehalt (ohne Lohnausgleich) anzugeben (sowohl im Förderbegehren als auch im Zuge der Abrechnung).

Wie wirkt sich eine bereits vor der KUA geplante/vereinbarte Arbeitszeitänderung (zB Teilzeit auf Vollzeit; Vollzeit auf Teilzeit; Teilzeit auf anderes Teilzeitausmaß etc) während der KUA aus?

- An und für sich erscheint es nicht zweckmäßig, eine abweichende Normalarbeitszeit während Kurzarbeit zu vereinbaren bzw. bereits vorher getroffene Vereinbarungen nicht an die neuen Umstände anzupassen (außer z.B. Vollzeit nach Ausschöpfung der Bildungsteilzeit).
- Basis für die Berechnung der Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe ist weiterhin der letzte vollentlohnte Monat vor Kurzarbeitsbeginn mit der zu diesem Zeitpunkt vereinbarten Arbeitszeit. Die Ausfallstunden werden auf Basis der vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit vor Beginn der Kurzarbeit berechnet.
- Bei einem Wechsel von Teilzeit (vor KUA) auf Vollzeit (während KUA) ändert sich das Soll für die Zeiterfassung ab Vertragsänderung nach oben. Das Mindestbrutto und die Ausfallstundenberechnung sind weiterhin auf das Soll vor der KUA zu beziehen. D. h. es können vom Betrieb weniger Ausfallstunden geltend gemacht werden als es ohne die Arbeitszeiterhöhung möglich gewesen wäre. Zugleich muss jedoch nur das geringere Mindestbrutto erfüllt werden.
- Bei einem Wechsel von Vollzeit (vor KUA) auf Teilzeit (während KUA) ändert sich das Soll für die Zeiterfassung ab Vertragsänderung nach unten. Dies führt automatisch

dazu, dass weniger Ausfallstunden anfallen. Das Mindestbrutto wird weiterhin auf Basis der vereinbarten Normalarbeitszeit vor Kurzarbeit berechnet.

- Die arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen bleiben hiervon unberührt.

Wie wirkt sich Kurzarbeit auf die Eingliederungsbeihilfe aus?

- Bei der Eingliederungsbeihilfe erhält der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bei Einstellung von bestimmten langzeitarbeitslosen oder am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen einen Zuschuss zu den Lohnkosten vom AMS. Zur Vermeidung einer Doppelförderung zieht das AMS die Kurzarbeitsunterstützung von der Bemessungsgrundlage der Eingliederungsbeihilfe ab und passt den Auszahlungsplan für die Eingliederungsbeihilfe entsprechend an.

Welche Auswirkungen hat die Kurzarbeitsbeihilfe für den laufenden Fördervertrag im Beschäftigungsbonus?

- Die Berücksichtigung von förderungsfähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im COVID-19-Kurzarbeitsmodell hat keine negativen Auswirkungen auf den laufenden Förderungsvertrag im Beschäftigungsbonus. Allerdings muss bei der Abrechnungslegung des Beschäftigungsbonus bekannt gegeben werden, ob die Kurzarbeit im Zuge der Corona-Krise in Anspruch genommen wurde. Für den Beschäftigungsbonus werden nur nachweislich vom Unternehmen bezahlte Lohnnebenkosten abgerechnet, die nicht bereits von der Kurzarbeitsbeihilfe bezuschusst werden.

Abrechnung

Wie und wann erfolgt die Abrechnung?

- Für die in die Kurzarbeit einbezogenen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen ist für jeden Kalendermonat bis zum 28. des Folgemonats eine Abrechnungsliste vorzulegen. Die Auszahlung der Kurzarbeitsbeihilfe erfolgt im Nachhinein pro Kalendermonat nach Vorlage und Prüfung der Teilabrechnung.
- Infos zu weiteren Liquiditätsunterstützungen finden Sie [hier](#).

Wo finde ich die Abrechnungstools?

- Es gibt einen online-Rechner zur Berechnung der voraussichtlichen Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe.
- Dieser findet sich gemeinsam mit einem Erklärvideo [hier](#).

Wohin kann ich mich bei Fragen wenden?

- Für allgemeine Fragen zur Kurzarbeit steht Ihnen die [Hotline des Finanzministeriums](#) 050 233 770 zum Ortstarif (Mo - Do 7:30 bis 15:30 Uhr; Fr 7:30 bis 12:00 Uhr) oder unter der E-Mail-Adresse corona.hotline@bmf.gv.at zur Verfügung.
- Konkrete Fragen zu einem bereits beantragten oder bewilligten Kurzarbeitsprojekt erreichen das Arbeitsmarktservice (AMS) über Ihr eAMS-Konto bzw. über das eAMS-Konto des betroffenen Betriebs.

Können nur genehmigte Projekte abgerechnet werden?

- Ja.

Wie wird die Kurzarbeitsbeihilfe ausbezahlt?

- Die Abrechnung und Auszahlung der Kurzarbeitsbeihilfe mit dem AMS erfolgt auf der Grundlage monatlicher Teilabrechnungen.

Welche Abrechnungsfristen sind zu beachten?

- Für die in die Kurzarbeit einbezogenen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen ist für jeden Kalendermonat bis zum 28. des Folgemonats die Abrechnungsdaten zu übermitteln.
- Wird die monatliche Abrechnungsfrist um mehr als drei Monate überschritten, erfolgt eine Mahnung unter Setzung einer Nachfrist und unter Hinweis auf die Rechtsfolge. Wird die Nachfrist neuerlich nicht eingehalten, gebührt für den Abrechnungszeitraum keine Beihilfe.

Wie lange ist eine Berichtigung möglich? (falsche Bemessungsgrundlage, Heraus-/Hineinnahme von Beschäftigten)

- Eine Berichtigung der beantragten/genehmigten Ausfallstunden ist im Rahmen der Abrechnung möglich. Soll eine Berichtigung allerdings zu einer Erhöhung und somit zu zusätzlichen, noch nicht beantragten/genehmigten Ausfallstunden führen, ist eine Änderung des Antrags erforderlich.
- Wurde dem AMS bereits eine monatliche Abrechnung per eAMS-Konto übermittelt, können unter der betreffenden Projektnummer nachträglich keine weiteren Personen für den übermittelten Abrechnungsmonat anerkannt werden.

Erhalt des Beschäftigtenstands

Was bedeuten Behaltepflicht und Behaltefrist?

- Behaltepflicht: Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin ist verpflichtet, jenen Beschäftigtenstand im Betrieb aufrechtzuerhalten, der unmittelbar vor Beginn des Kurzarbeitszeitraumes bestanden hat. Dies kann in der Sozialpartnervereinbarung auf einzelne Betriebsstandorte oder einzelne Kollektivvertragsbereiche eingegrenzt sein.
- Behaltefrist: Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin ist verpflichtet, Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die von Kurzarbeit betroffen waren, nach Ende der Kurzarbeit mindestens einen Monat zu behalten. Unter besonderen Umständen kann in der Sozialpartnervereinbarung eine verkürzte oder verlängerte Behaltefrist vereinbart sein.
- Die Behaltepflicht bezieht sich demnach auf alle Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen eines Betriebes, während die Behaltefrist nur jene betrifft, für die Kurzarbeitsbeihilfe beantragt wurde.

Kann der Betrieb Beschäftigte während Kurzarbeit kündigen?

Wie lange muss der Betrieb Beschäftigte nach der Kurzarbeit behalten?

- Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin ist laut Sozialpartnervereinbarung verpflichtet, während Kurzarbeit und bis zu einem Monat nach Ende der Kurzarbeit den Beschäftigtenstand aufrechtzuerhalten.
- Eine Herabsetzung des Beschäftigtenstandes oder eine Verkürzung / ein Entfall der Behaltefrist sind im Rahmen einer Ausnahmegewilligung bei der zuständigen Regionalen Geschäftsstelle des AMS zu beantragen.

Wie ist der Erhalt des Beschäftigtenstandes zu interpretieren?

Bezieht sich dieser immer auf den gesamten Betrieb?

- Es obliegt grundsätzlich der Sozialpartnervereinbarung, den Geltungsbereich dieser Regelung festzulegen.

- Im Rahmen der Sozialpartnervereinbarung wird festgelegt, ob das gesamte Unternehmen, einzelne Betriebe oder nur organisatorisch abgrenzbare Teile (z.B. einzelne Betriebsstandorte oder einzelne Kollektivvertragsbereiche) von der Kurzarbeit erfasst sein sollen.
- Als Beschäftigtenstand wird der Gesamtbeschäftigtenstand (Arbeiter, Angestellte, Lehrlinge) des Unternehmens, des Betriebes oder des Betriebsteiles verstanden.
- Die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während der Kurzarbeit betrifft üblicherweise auch jene Beschäftigten des Betriebs bzw. des Betriebsteils, für die keine Kurzarbeit angemeldet wurde. Nur in der über den Kurzarbeitszeitraum hinausgehenden Behaltefrist gilt der Kündigungsschutz ausschließlich für jene Beschäftigte, die in Kurzarbeit waren.

Nach welchem Zeitpunkt richtet sich der Gesamtbeschäftigtenstand „vor“ Kurzarbeit?

- Die Höhe des Beschäftigtenstandes richtet sich nach dem Zeitpunkt unmittelbar vor bzw. zu Beginn des jeweiligen Kurzarbeitszeitraumes.
- Ist das arbeitsrechtliche Ende einzelner Dienstverhältnisse der 30.09., gehören diese Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen bei einem Kurzarbeitsbeginn 1.10. jedenfalls nicht zum Beschäftigtenstand.

Welche Auswirkungen haben Dienstgeber-Kündigungen vor Beginn der Kurzarbeit?

- Das Aussprechen von Dienstgeber-Kündigungen vor Beginn der Kurzarbeit ist unter Beachtung der „normalen“ Kündigungsschutzbestimmungen sowie des Frühwarnsystems nicht schädlich für die Kurzarbeitsbeihilfe.
- Das Einbeziehen in die Kurzarbeit ist dann – wahlweise – möglich, wenn die Kündigungsfrist frühestens mit dem Ende der Behaltefrist endet.

Welche Auswirkung hat der Ablauf eines befristeten Dienstverhältnisses während der Kurzarbeit?

- Befristete Arbeitsverhältnisse können optional in die Kurzarbeit einbezogen werden. Wenn die Personen an der Kurzarbeit teilnehmen, sind sie in den Beschäftigtenstand der an der Kurzarbeit teilnehmenden Beschäftigten einzurechnen, wobei hier keine Auffüllpflicht besteht.

Sind die geringfügig Beschäftigten für den Beschäftigtenstand mitzuzählen?

- Nein.

Sind freie Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen für den Beschäftigtenstand mitzuzählen?

- Freie Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen sind nur mitzuzählen, wenn sie auch von der Kurzarbeit im jeweiligen Unternehmen umfasst sind.

Muss der Betrieb die Beihilfe zurückzahlen, wenn Beschäftigte während der Kurzarbeit aus dem Unternehmen kündigen bzw. austreten?

- Durch eine (unvorhergesehene) Beendigung eines Dienstverhältnisses während KUA wird die KUA mit diesem Arbeitnehmer/dieser Arbeitnehmerin beendet. Zu einer Rückverrechnung von KUA-Beihilfe kann es in Folge nur dann kommen, wenn einschlägige Voraussetzungen nicht eingehalten wurden (z.B. mehr als 70 Prozent Ausfallstunden).
- Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin besteht für den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin keine Verpflichtung den Beschäftigtenstand aufzufüllen.
- Bei einvernehmlicher Auflösung von Arbeitsverhältnissen ist der Beschäftigtenstand aufzufüllen, es sei denn, dass vorher eine Beratung des Arbeitnehmers/der

Arbeitnehmerin mit der zuständigen Gewerkschaft oder der Arbeiterkammer über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgt ist.

Was ist die Folge der Verminderung des Beschäftigtenstandes?

- Die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes ist in der üblichen Sozialpartnervereinbarung kasuistisch geregelt. Zunächst kann der Betriebsrat oder die zuständige Gewerkschaft bestätigen, dass allfällige Personalstandsänderungen nach den Regeln der Sozialpartnervereinbarung abgesprochen waren. Erst wenn diese Bestätigung nicht erfolgt, muss der Regionalbeirat entscheiden, ob für die Verminderung des Beschäftigtenstandes wichtige wirtschaftliche Gründe vorliegen.
- Im Falle der Nichterfüllbarkeit der Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes kann das Unternehmen bei der für den jeweiligen Betriebsstandort zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS einen Antrag auf Ausnahmegewilligung einbringen. Das Unternehmen hat zu begründen, warum durch die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes der Fortbestand des Unternehmens bzw. des Betriebsstandortes in hohem Maß gefährdet ist.
- Bei Nichteinhaltung der in der Fördermitteilung festgelegten Bestimmungen bezüglich Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während der Kurzarbeit und während der Behaltefrist gebührt – je nach Schwere der Abweichung – keine oder nur Teile der Beihilfe und bereits ausbezahlte Beihilfenteilbeträge sind teilweise oder gänzlich zurückzufordern.

Wie sind die Beschäftigtenstände anzugeben, wenn die Kurzarbeitsbeihilfe auf weitere Betriebsteile ausgeweitet wird?

- Werden Begehren um Beihilfengewährung für weitere Betriebsteile etc. gestellt, ist der Beschäftigtenstand des jeweiligen Betriebsteils, für den der Folgeantrag gestellt wird, anzugeben.

Bundesministerium für Arbeit

Taborstraße 1-3, 1020 Wien

+43 1 711 00-0

[bma.gv.at](https://www.bma.gv.at)