

CORONAVIRUS

INFO-SERVICE FÜR BETRIEBE



Gewerbliche Dienstleister

COVID-19 Kurzarbeit - FAQ für Arbeitskräfteüberlasser

Information des Fachverbandes Gewerbliche Dienstleister

Hinweis:

Aktuelle Informationen zur Kurzarbeit Phase IV:

[Corona-Kurzarbeit - Alle Bestimmungen - WKÖ.at](#)

Inhalt:

- [Antworten auf konkrete Fragestellungen](#)

Antworten auf konkrete Fragestellungen

Für den Bereich der Arbeitskräfteüberlassung übermitteln wir nachstehend Antworten auf konkrete Fragestellungen, die im Fachverband eingelangt sind:

Kann ein Überlasser eine überlassene Arbeitskraft in Kurzarbeit schicken auch wenn der Beschäftigterbetrieb nicht in Kurzarbeit geht?

Die neue [KUA-Covid-19-Richtlinie des AMS](#) sieht vor, dass nunmehr auch gewerbliche Arbeitskräfteüberlasser geförderte Kurzarbeit anmelden können.

Daher ist es bei diesem neuen KUA-Modell – im Gegensatz zu früher – nunmehr auch möglich, dass Arbeitskräfteüberlasser unabhängig vom Beschäftigterbetrieb einen Kurzarbeitsantrag stellen können.

Grundsätzlich gibt es daher mehrere Möglichkeiten:

- Der Beschäftigter geht in Kurzarbeit und die überlassenen Arbeitskräfte bei diesem Beschäftigter auch
- Der Beschäftigter geht nicht in Kurzarbeit, die überlassenen Arbeitskräfte bei diesem Beschäftigter allerdings schon.
- Es gibt derzeit keine Überlassung, der Arbeitskräfteüberlasser geht mit diesen, nicht überlassenen Arbeitskräften in Kurzarbeit.
- Die internen Mitarbeiter des Arbeitskräfteüberlassers gehen in Kurzarbeit.
- Die Kombination aller Möglichkeiten ist möglich.

In all diesen Fällen stellt der Arbeitskräfteüberlasser den Kurzarbeitsantrag und unterfertigt die Sozialpartnervereinbarung(en).

Erklärtes Ziel bei Kurzarbeit ist die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstands während des Kurzarbeitszeitraums und während der anschließenden

Behaltefrist. Als Beschäftigtenstand gilt der Stand vor Beginn der Kurzarbeit – DER STAND DER GESAMT BESCHÄFTIGTEN. Bedeutet das, dass ein Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen, das z.B. 100 Mitarbeiter (Leiharbeiter und interne Mitarbeiter) hat, den Beschäftigtenstand von 100 über die Kurzarbeitsdauer garantieren muss, auch wenn er z.B. nur für zwei Mitarbeiter Kurzarbeit macht (z.B. wenn dies auf Wunsch des Beschäftigers) erfolgt?

In den Erläuterungen der KUA-COVID-19-Richtlinie des AMS (Pkt. 9.2) wird klargestellt, dass als Beschäftigtenstand der Gesamtbeschäftigtenstand (Arbeiterinnen/Arbeiter, Angestellte, Lehrlinge) – je nach Festlegung in der Sozialpartnervereinbarung – des Unternehmens, des Betriebes oder des Betriebsteiles verstanden. Es muss daher stets der in der KUA-Vereinbarung festgelegte Beschäftigtenstand aufrechterhalten werden. Kurzarbeit muss nicht für den ganzen Betrieb vereinbart werden. Sie kann auch nur für einzelne Betriebsteile, bestimmte Gruppen von Beschäftigten oder einzelne Beschäftigte vereinbart werden. Es hängt also davon ab, ob in der Sozialpartnervereinbarung Konsens darüber hergestellt werden kann, ob nur ein abgrenzbarer Betriebsteil (alle überlassenen Arbeitskräfte bei einem Kunden) in Kurzarbeit geht und daher nur dieser Teil gewertet wird.

- Weiters gibt es die Möglichkeit, mit der Gewerkschaft einen Side Letter zur Sozialpartnervereinbarung abzuschließen, sodass während oder am Ende der Kurzarbeit und aus Gründen, die nicht vom Überlasser zu vertreten sind, von der Behaltefrist und der Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes abgesehen werden kann.
- In Unternehmen mit Betriebsrat ist diesbezüglich eine enge Abstimmung nötig, weil die Gewerkschaft sich bei den Betriebsräten darüber informieren wird, ob die Auflösung von DV aus seiner Sicht wirklich alternativlos ist. Bei Betrieben ohne Betriebsrat ist mit dem zuständigen Gewerkschaftssekretär bei ProGE oder GPA im jeweiligen Bundesland Kontakt aufzunehmen.
- Diese Vereinbarung kann, muss aber nicht abgeschlossen werden. Es ist dies die Entscheidung eines jeden Arbeitskräfteüberlassers.

Kann ein AKÜ-Unternehmen in Kurzarbeit (für den gesamten Betrieb) eine Neuanstellung vornehmen und diesen Mitarbeiter bereits vom ersten Tag an in Kurzarbeit nehmen?

Nach derzeitigem Stand, kann ein neuer Mitarbeiter zwar sofort ins Kurzarbeitsmodell aufgenommen werden, die KU-Förderung des AMS erhält das Unternehmen jedoch erst ab dem 2. Monat. Sollte sich an dieser Auslegung etwas ändern, wird dies umgehend in die FAQ auf www.wko.at/corona-kurzarbeit aufgenommen.

Wenn der Beschäftigerbetrieb in Kurzarbeit geht und möchte, dass auch die überlassenen Leiharbeiter mit in Kurzarbeit gehen – wer stellt den Kurzarbeitsantrag ans AMS? Wer bekommt die Kurzarbeitsbeihilfe ausbezahlt? Der Beschäftiger oder der Überlasser?

Der Überlasser stellt den Kurzarbeitsantrag, schließt für die betreffenden AN eine KUA-Vereinbarung ab (entw. BV oder EV) und erhält auch die KUA-Beihilfe ausbezahlt.

Es wird empfohlen, mit dem Beschäftiger eine kommerzielle Vereinbarung zu treffen, was passiert, wenn der Beschäftiger das Personal in der Behaltefrist an den Überlasser zurückstellt.

Ist es sinnvoll mit jedem Beschäftiger eine eigne Kurzarbeitsvereinbarung zu machen? Können die Starttermine für die Kurzarbeit unterschiedlich beginnen? ZB: Beschäftiger A mit 1.4; Beschäftiger B mit 1.5;

Kurzarbeit kann grundsätzlich auch nur für einzelne Betriebsteile, bestimmte Gruppen von Beschäftigten oder einzelne Beschäftigte vereinbart werden. Bei Arbeitskräfteüberlassern erscheint aufgrund des Umstandes, dass es in der Regel mehrere Beschäftigtengruppen gibt, die bei unterschiedlichen Beschäftigern im Einsatz sind, sinnvoll, diese im Rahmen separater Kurzarbeitsvereinbarungen zu erfassen.

Damit ist es auch möglich unterschiedliche Starttermine für die Kurzarbeit zu vereinbaren. Mehrere Sozialpartner-Betriebsvereinbarungen und/oder - Einzelvereinbarungen können Sie zur Vermeidung vielfacher Unterschriften zu einem einzigen Dokument zusammenfügen.

Bitte schließen Sie, wenn möglich, nur eine einzige Vereinbarung pro Betrieb ab.

Wie sieht die Abwicklung der Kurzarbeit bzw. der Formalitäten im Zusammenhang mit der Sozialpartnervereinbarung in den einzelnen Bundesländern ab?

Auf www.wko.at/corona-kurzarbeit stehen die Links, zum Ablauf in den jeweiligen Bundesländern:

- [Burgenland](#)
- [Kärnten](#)
- [Oberösterreich](#)
- [Niederösterreich](#)
- [Salzburg](#)
- [Steiermark](#)
- [Tirol](#)
- [Vorarlberg](#)
- [Wien](#) | Sozialpartnervereinbarungen (ohne Unterschrift der WK Wien) und Anträge direkt beim AMS Wien einbringen und nicht an die WK Wien senden!

Wie werden die Abgaben berechnet?

Eine umfassende Information dazu ist auf der diesbezüglichen Website der Österreichischen Gesundheitskassa abrufbar: [Kurzarbeitsinfo der ÖGK](#)

Beitragsgrundlage

Die Beiträge und Leistungen der Sozialversicherung sind grundsätzlich nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit zu bemessen. Darüber hinaus ist ein Günstigkeitsvergleich durchzuführen.

Konkret ist ein Vergleich zwischen

- der Beitragsgrundlage vor Beginn der Kurzarbeit und
- jener Beitragsgrundlage, die der Dienstnehmer hätte, würde keine Kurzarbeit vorliegen,

anzustellen.

Dies ist beispielsweise für Lehrlinge relevant, die erst unmittelbar vor Beginn der Kurzarbeit ihre Lehre beendet haben. Von der jeweils höheren Beitragsgrundlage sind die Sozialversicherungsbeiträge sowie die Leistungen aus der Pflichtversicherung zu bemessen.

Beiträge

Von der so ermittelten Beitragsgrundlage sind die Beiträge zur

- Krankenversicherung (KV),
- Unfallversicherung (UV),
- Pensionsversicherung (PV) und
- Arbeitslosenversicherung (AV)

zu entrichten. **Dies gilt laut Auskunft des BMASGK auch für den SWF-Beitrag gem. § 22d AÜG.** Es besteht jedoch die Möglichkeit, die SWF-Beiträge zu stunden. Der formlose Antrag hat die coronabedingten Probleme zu beinhalten und ist an die jeweilige regionale ÖGK-Servicestelle zu richten.

Die sonstigen Beiträge und Umlagen (mit Ausnahme des Schlechtwetterentschädigungsbeitrages) wie

- Arbeiterkammerumlage (AK),
- Landarbeiterkammerumlage (LK),
- Wohnbauförderungsbeitrag (WF),
- Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IE),
- Nachtschwerarbeits-Beitrag (NB),
- Weiterbildungsbeitrag nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (WBB-AÜG)

sind wie

- der Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge (BV)

ebenfalls von dieser Beitragsgrundlage zu entrichten.

Stimmt es, dass jeder Mitarbeiter derselben Lohnstufe in der Kurzarbeit dasselbe verdient egal ob er 10% oder 50% Arbeiten muss?

Die Beschäftigten arbeiten während des Kurzarbeitszeitraums durchschnittlich mindestens 10 % und höchstens 90 % ihrer Normalarbeitszeit und bekommen dafür bis zu 90 % des Nettoentgelts, das sie vor der Kurzarbeit bezogen haben.

Nettoentgeltgarantie der Corona-Kurzarbeit:

- Beschäftigte mit Bruttoentgelten unter 1.700 Euro erhalten vom Arbeitgeber ein Entgelt von 90 % des vor Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelts
- bei Bruttoentgelten zwischen 1.700 Euro und 2.685 Euro 85 %
- bei Bruttoentgelten zwischen 2.685 Euro und 5.370 Euro 80 %
- bei Lehrlingen 100 %

Kann die Kurzarbeit jederzeit verkürzt bzw. ausgedehnt werden?

Die Arbeitszeit kann während Kurzarbeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Betrieben ohne Betriebsrat mit den Beschäftigten verändert werden. Betriebe ohne Betriebsrat müssen die Sozialpartner darüber spätestens 5 Arbeitstage im Voraus informieren.

Es ist allerdings ohne weiteres möglich mehr zu arbeiten, als vereinbart & beantragt wurde, da dann die Förderung auch entsprechend niedriger ist, weil ja nur die Ausfallstunden zur Förderung eingereicht werden können. Enge Abstimmung mit dem AMS wird empfohlen. Wenn mehr als 90% gearbeitet wird, verliert man die Förderung und der Arbeitnehmer ist entsprechend der Zeit vor der KUA zu bezahlen.

Wann wird die Kurzarbeitsbeihilfe abgerechnet und wie sind die Ausfallstunden nachzuweisen? Und Welche Unterlagen benötigt das AMS nach dem Ende der Kurzarbeit?

Durch Arbeitszeitaufzeichnungen (Arbeitsbeginn, -ende, -unterbrechungen) für alle von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten müssen die Ausfallstunden nachgewiesen werden. Diese Aufzeichnungen sind dem AMS auf Verlangen vorzulegen.

Bis zum 28. des auf das Ende der Kurzarbeit folgenden Monats ist dem AMS ein Durchführungsbericht vorzulegen, der Angaben über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes sowie über die Einhaltung des Mindest- und Höchstarbeitszeitausfalles enthält.

Wurde eine über die Dauer der Kurzarbeit hinausgehende Behaltefrist vereinbart, muss man einen Durchführungsbericht über deren Einhaltung bis zum 28. des auf das Ende der Behaltefrist folgenden Monats vorzulegen.

Die Durchführungsberichte müssen vom Betriebsrat unterschrieben werden. In Betrieben ohne Betriebsrat müssen die zuständigen Gewerkschaft oder die von Kurzarbeit betroffenen Lehrlinge und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer unterschreiben.

Was passiert mit Mitarbeitern, die sich während der Kurzarbeit in Krankenstand befinden oder die auf Urlaub gehen?

Hier wurde eine Lösung erzielt, sodass es auch für Arbeitszeiten, die aufgrund von Krankenstand entfallen, eine Beihilfe vom AMS gibt. Ein Beispiel: Gibt es im Unternehmen Kurzarbeit und wird die Arbeitszeit etwa von 40 auf zehn Stunden reduziert, dann werden drei Viertel des Krankenstands vom AMS getragen, das Unternehmen zahlt nur für zehn Stunden.

Wird Urlaub konsumiert, dann gebührt das Urlaubsentgelt in der Höhe wie vor der Corona-Kurzarbeit.

In welchem Ausmaß wird während der Kurzarbeit Urlaub erwirtschaftet; im reduzierten Ausmaß (also anteilig) oder im selben Ausmaß, wie vor Beginn der Kurzarbeit?

Während Kurzarbeit wird im selben Ausmaß Urlaub erwirtschaftet wie vor Beginn der Kurzarbeit, auf Basis des Entgelts vor der Kurzarbeit.

Kann ich vorsorglich alle Mitarbeiter zur Kurzarbeit anmelden? (Was ist wenn dann doch nur einige die Kurzarbeit machen müssen?)

Ja, grundsätzlich kann die Corona-Kurzarbeit vorsorglich für alle Dienstnehmer in die Wege geleitet werden (Vorbereiten und Abschluss einer Sozialpartnervereinbarung über die Corona-Kurzarbeit, Antrag der Corona-Kurzarbeit beim AMS und Begründung sowie die Begründung, weshalb Kurzarbeit im Unternehmen notwendig ist).

Wird dann doch mehr gearbeitet, erhält der Dienstgeber für die über die reduzierte Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden jedoch keine Beihilfe (siehe dazu aber auch die [Coronavirus FAQ](#), die laufend aktualisiert werden). Wird die Corona-Kurzarbeit vorzeitig beendet, so ist dies den Vertragspartnern der Sozialpartnervereinbarung (dem zuständige Arbeitgeberverband, dem ÖGB und der zuständigen Gewerkschaft) sowie dem AMS unverzüglich anzuzeigen (siehe Punkt II. Sozialpartnervereinbarung). Es gelten dann allerdings sowohl Behaltefrist als auch Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes für alle Mitarbeiter. Mit dem oben erwähnten Side Letter zur Sozialpartner Vereinbarung kann eine Abweichung davon mit der Gewerkschaft/dem Betriebsrat vereinbart werden.

Reduziert sich durch einen Feiertag das Ausmaß der in der Kurzarbeit zu leistenden Arbeitszeit? Haben Feiertage Einfluss auf die Förderungen des AMS?

In den Erläuterungen der [KUA-COVID-19-Richtlinie](#) des AMS wird dazu folgendes kargestellt: An Sonn- und Feiertagen, an denen im Betrieb normalerweise nicht gearbeitet wird, kann auch kein Ausfall wegen Kurzarbeit eintreten (d.h. es gibt keine Förderung der Ausfallsstunden durch Feiertage. Sie sind auf Basis des Entgelts im Ausmaß der Nettogarantie zu bezahlen.). Ist es üblich, dass im Betrieb auch an Sonn- und Feiertagen gearbeitet wird und durch Kurzarbeit ein Arbeitszeitausfall eintritt, kann die Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden.

Welche Möglichkeiten bietet der Sozial- und Weiterbildungsfonds (SWF)?

- Es kann das Überbrückungsgeld beantragt werden (bis zu 2 Wochen Stehzeit können damit überbrückt werden, danach gibt es einen Behaltemonat). Die Sozialpartner haben eine unmittelbare Auszahlung nach dem Behaltemonat vereinbart.
- Die Mitarbeiter bekommen, wenn sie in Bildungskarenz gehen, einen Zuschuß vom SWF, der das Weiterbildungsgeld des AMS auf den Durchschnitt des Nettoverdienstes erhöht. Das soll einen Anreiz für die DN darstellen, in Bildungskarenz zu gehen.
- Die Arbeitnehmer erhalten nach einer Woche Arbeitslosigkeit bis zu € 270,- und nach einem Monat Arbeitslosigkeit noch einmal bis zu € 270,- Zuschuss zum Arbeitslosengeld.
- Alle Details finden Sie unter www.swf-akue.at

Brauchen wir während der Kurzarbeit ein Arbeitszeitmodell, sprich muss im Vorfeld festgelegt werden, wann und in welchem Ausmaß in jeder einzelnen Woche gearbeitet wird, um die Ausfallszeiten planen und in dem Zusammenhang Fehlzeiten (Feiertage, Krankenstände, etc.) berücksichtigen zu können?

Dies ist für die Vereinbarung von Kurzarbeit nicht erforderlich und kann flexibel gehandhabt werden. Das Muster der KUA-Vereinbarung sieht derzeit unterschiedlichste Optionen vor, wie die Lage der reduzierten Wochenarbeitszeit festgelegt wird.

Können Mitarbeiter aus EU-Nachbarländern, die keinen Hauptwohnsitz in Österreich haben, in die geförderte Kurzarbeit miteinbezogen werden?

Ja, da es sich bei KUA um eine Arbeitgeberförderung handelt, die auf den Sitz des Unternehmers abstellt. Kurzarbeit ist für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglich, und zwar

- unabhängig von der Staatsangehörigkeit bzw. allfälligen Bewilligungen nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz sowie
- unabhängig vom Beschäftigungsausmaß: Auch für Personen in Teilzeit (auch Eltern-, Alters-, Bildungs-, Pflege- und Wiedereingliederungsteilzeit) kommt Kurzarbeit in Betracht.

Entstehen durch die Überschreitung der Kurzarbeitszeit Überstunden?

Nein, es gilt weiterhin das Überstundenregime des geltenden Arbeitszeitgesetzes (AZG): Demnach liegt Überstundenarbeit dann vor, wenn entweder

- die Grenzen der zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten werden oder
- die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich auf Grund der Verteilung dieser wöchentlichen Normalarbeitszeit ergibt.

Muss vor der Kurzarbeit alter Urlaub und Zeitguthaben verbraucht werden?

Der Arbeitgeber muss sich bemühen, dass Arbeitnehmer allfällige Urlaubs- und Zeitguthaben vor oder während der Kurzarbeit verbrauchen, indem er allen Arbeitnehmern den Verbrauch anbietet. Der Urlaubsverbrauch ist also keine zwingende Voraussetzung für Kurzarbeit. Wenn die Arbeitnehmer dem Verbrauch nicht zustimmen, ist das entsprechend schriftlich zu dokumentieren.

Wo finde ich weiterführende Informationen zur Kurzarbeit oder anderen arbeitsrechtlichen Fragestellungen?

Sonstige Informationen zur Corona Kurzarbeit sowie FAQs und Musterdokumente sind auf der dafür eingerichteten Website der WKO abrufbar, die auch laufend aktualisiert wird:

- www.wko.at/corona-kurzarbeit
- [Informationen zu arbeitsrechtlichen Fragestellungen](#)

Hinweis:

Die Antworten werden vom Fachverband nach bestem Wissen und Gewissen erteilt und basieren auf den zum jeweiligen Zeitpunkt gesicherten Informationen. Der Fachverband übernimmt für die Richtigkeit der Auskünfte keine Haftung.