

Corona-Kurzarbeit bis 30.9.2020

Bestimmungen und Beispiele im Überblick sowie FAQ

Hinweis: Alle Eckpunkte zu den **neuen Bestimmungen ab 1.10.2020** finden Sie auf einer eigenen Infoseite.

Kurzarbeit: AMS-Rückforderungen wegen fehlendem ersten Monat

Die Wirtschaftskammer konnte gemeinsam mit Frau Bundesministerin Aschbacher erreichen, dass es keine Rückforderungen wegen des fehlenden ersten Monats vor Beginn der Kurzarbeit in Phase 1 durch das AMS gibt. Auch Rückforderungsschreiben für verlängerte Projekte (Phase 2) sind obsolet. Damit schaffen wir Rechtssicherheit in dieser schwierigen Frage. Die aus diesem Grund drohende Gefahr und zum Teil bereits erfolgte Vorschreibung von Rückzahlungen der Kurzarbeitsbeihilfe ist damit endgültig vom Tisch bzw. unwirksam.

Das bedeutet für betroffene Unternehmen:

- Ein Sanierungsbegehren ist nicht mehr zu stellen. Wer schon ein Sanierungsbegehren gestellt hat, hat keinen Nachteil: die Kurzarbeitsbeihilfe wird nicht verkürzt.
- Für bereits erhaltene Kurzarbeitsbeihilfen braucht es keine Nachzahlung des vollentlohnten Kalendermonats an die Arbeitnehmer, da sich der Kurzarbeitsbeginn nicht verändert.
- Für den Fall, dass dem AMS bereits die Differenzsumme bezahlt wurde, wurde eine Rückzahlung in Aussicht gestellt.

Achtung: Für die Phasen 2 und 3 verlangt die geltende AMS-Richtlinie ausdrücklich ein vollentlohntes Kalendermonat. Für offene Abrechnungen kann demnach das AMS einen Lohnkontoauszug verlangen, wonach ein beliebiges Kalendermonatsentgelt ungekürzt – der SV-Bemessungsgrundlage entsprechend – geleistet wurde. Ein Sanierungsbegehren für vergangene Zeiträume ist grundsätzlich nicht erforderlich, ein Übergang in die Phase 3 kann auch für die betroffenen Mitarbeiter nahtlos erfolgen.

Seit 1.6.2020 gibt es eine **neue Sozialpartnervereinbarung**.

Diese gilt

- für **Erstanträge** mit Beginn der Kurzarbeit **ab 1.6.** (oder später) sowie
- für **alle Verlängerungsanträge** mit Fortsetzung der Kurzarbeit **ab 1.6. (oder später)** ab dem 4. Kurzarbeitsmonat.

Ausdehnung des Kurzarbeitszeitraumes bis 30.9.2020

- Für den Fall, dass das Unternehmen den Kurzarbeitszeitraum von 6 Monaten vor Beginn der Kurzarbeitsphase 3 (ab 1.10.2020) ausgeschöpft hat und weiter Kurzarbeit benötigt, wurde zur Überbrückung des Zeitraums bis 30.9.2020 die Möglichkeit geschaffen, den Kurzarbeitszeitraum im Wege eines Änderungsbegehrens auszudehnen. Dazu übermitteln die Unternehmen die dafür abgeschlossene Sozialpartnervereinbarung "Ausdehnung der bestehenden Kurzarbeitsvereinbarung" über das eAMS-Konto direkt dem AMS, indem sie diese hochladen und gleichzeitig das Änderungsbegehren stellen.
- **Achtung:** Änderungsbegehren können auch rückwirkend gestellt werden, müssen aber **vor Einbringung der letzten Teilabrechnung, spätestens bis 30.9.2020** gestellt werden. Wurde die letzte Teilabrechnung bereits eingebracht, kann rückwirkend, spätestens am 30.9.2020 ein **Verlängerungsbegehren** gestellt werden. Verlängerungsbegehren können innerhalb von 3 Wochen rückwirkend ab dem in der

[> direkt zu den FAQ](#)

Zum Verfahren

- Unternehmen schließen die neue Kurzarbeitsvereinbarung mit Betriebsrat/Mitarbeitern ab. Sie müssen sie NICHT den Sozialpartnern übermitteln oder deren Zustimmung einholen.
- Unternehmen übermitteln die abgeschlossene Vereinbarung DIREKT DEM AMS, indem sie im Zuge der Begehrensstellung über das eAMS-Konto diese hochladen und gleichzeitig den Erst- oder Verlängerungsantrag stellen. Mehr Infos auf ams.at.
- Die Wirtschaftskammer stimmt den Vereinbarungen pauschal zu. Das AMS informiert den ÖGB, der sich die Prüfung der Vereinbarungen binnen 48 Stunden vorbehält.
- Bestehen kein Einwand des ÖGB und keine Mängel, bewilligt das AMS den Antrag. Ansonsten ergeht ein Verbesserungsauftrag an das Unternehmen.

Die Eckpunkte der neuen Sozialpartnervereinbarung

Vergütung

Es bleibt bei der Nettoersatzrate von 80/85/90%. Wenn in einem Monat mehr geleistet wird, als es diesem Nettoeinkommen entspricht, steht ein entsprechend höherer Lohn zu.

Beispiel:

	Monat 1	Monat 2	Monat 3
Arbeitszeit	60%	60%	100%
Entgelt auf Basis	Netto 80/85/90%	Netto 80/85/90%	Netto 100%

Arbeitszeit

- Sie muss weiterhin zwischen 10 und 90% der Arbeitszeit vor Kurzarbeit liegen, kann aber auch einige Wochen ganz entfallen.
- Der Arbeitgeber kann unter bestimmten Voraussetzungen eine höhere Arbeitszeit anordnen, als in der Vereinbarung grundsätzlich vereinbart.
- Unternehmen müssen künftig nicht mehr die Sozialpartner von Arbeitszeitänderungen verständigen.

Beschäftigtenstand

Wie bisher müssen Unternehmen während Kurzarbeit grundsätzlich den Beschäftigtenstand halten und dürfen Mitarbeiter nicht kündigen. Die neue Vereinbarung klärt und lockert diese Pflichten, so entfällt mit Zustimmung des Betriebsrates (bei Betriebsvereinbarung) bzw. der Gewerkschaft (bei Einzelvereinbarung) oder des AMS-Regionalbeirats die Behaltepflicht nach Kurzarbeit. Keine Auffüllpflicht besteht bei Beendigungen in der Probezeit oder aufgrund Pensionsantritt.

Information

Von der Kurzarbeit erfasste Arbeitnehmer erhalten innerhalb eines Monats einen Kurzarbeitsdienstzettel oder eine Kopie der Sozialpartnervereinbarung.

FAQ - Fragen und Antworten

Stand: 6.7.2020 | 17:00 Uhr

- + [Corona-Kurzarbeit allgemein](#)
- + [Handlungsempfehlung für die AMS-Abrechnung](#)

Corona-Kurzarbeit allgemein

- 1. Was ist Kurzarbeit?

Kurzarbeit ist die vorübergehende Herabsetzung der Normalarbeitszeit und des Arbeitsentgelts wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten. Sie hat den Zweck, die Arbeitskosten vorübergehend zu verringern und die Beschäftigten zu halten.

In Kurzarbeit verringern die Beschäftigten ihre Arbeitszeit um bis zu 90 % und erhalten dennoch den Großteil ihres bisherigen Entgelts weiter. Man nennt dies auch Nettogarantie.

Der Arbeitgeber erhält vom AMS (Arbeitsmarktservice), wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind, die so genannte Kurzarbeitsbeihilfe. Diese wird berechnet, indem die Ausfallstunden, die sich aus der Herabsetzung der Normalarbeitszeit ergeben, mit einem Pauschalsatz laut Pauschalsatztafel multipliziert werden. Diese Beihilfe deckt den Großteil der Mehrkosten des Arbeitgebers ab, die durch die Nettogarantie anfallen.

Um möglichst viele Unternehmen und Arbeitsplätze abzusichern, hat die Wirtschaftskammer bei der Corona-Kurzarbeit unter anderem folgende Verbesserungen erreicht:

- Arbeitgeber erhalten mehr Geld vom AMS als bisher.
- Während der Kurzarbeit sind auch arbeitsfreie Zeiten möglich.
- Auch im Falle von Krankenständen werden die Mehrkosten abgedeckt.
- Das sechswöchige Vorverfahren entfällt.

- 2. Wie funktioniert die Corona-Kurzarbeit?

Die Sozialpartner haben ein verbessertes Modell vereinbart. Dabei wird der größte Teil der Mehrkosten, die sich für Arbeitgeber im Vergleich zur erhaltenen Arbeitsleistung ergeben, vom AMS ersetzt.

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 %

3 Monate, Option auf 6 Monate

Die COVID-19-Kurzarbeit kann vorerst für bis zu 3 Monate abgeschlossen werden. Bei Bedarf ist eine Verlängerung um weitere 3 Monate möglich.

Ziel: Nach der Krise ein eingespieltes Team

So schwer es für viele Unternehmen in der derzeitigen Situation ist, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten, so schwierig ist es in guten Zeiten, tüchtige, ausgebildete Fachleute zu finden. Kurzarbeit hilft deswegen doppelt: Menschen werden durch die Maßnahmen gegen das Coronavirus nicht in die Arbeitslosigkeit getrieben, und Unternehmen können danach mit einem eingespielten Team neu durchstarten.

- 3. Wie erfolgt die Bezahlung der Mitarbeiter während Kurzarbeit?

Der Arbeitnehmer bekommt, unabhängig von den monatlich tatsächlich geleisteten Stunden, gestaffelt nach der Höhe des Bruttolohns vor Kurzarbeit, bei EUR 1.700 90 %, zwischen EUR 1.700 und 2.685 85 % und darüber 80 % des jeweiligen Nettolohns.

Aus WKÖ-Sicht bezog sich in der **Sozialpartnervereinbarung I** die Nettoersatzrate auf die im Durchschnitt geleistete Arbeitszeit. Erst wenn die Arbeitszeit **im Durchschnitt**, bezogen auf die Kurzarbeitsperiode, ein höheres Entgelt ergab, als die Nettoersatzrate, musste dieses gezahlt werden.

Die **Sozialpartnervereinbarung II** sieht vor, dass man die Entlohnung des Mitarbeiters **zweifach** betrachten muss.

In der **Sozialpartnervereinbarung II** ist beim Entgelt **eine Monatsbetrachtung** zu machen. Ist das Entgelt höher als die Nettoersatzrate, ist dieses zu bezahlen. Weiterhin erfolgt eine Durchrechnung der Arbeitszeit in Bezug auf die Frage, ob die Mindestarbeitszeit von 10 % eingehalten ist, so dass weiterhin Monate mit 0 % Arbeitszeit möglich sind.

Anders als in der Sozialpartnervereinbarung I ist in der Sozialpartnervereinbarung II in Abschnitt IV Ziffer lit b festgelegt, dass **eine subsidiäre Entlohnung der tatsächlich geleisteten Stunden** zu erfolgen hat, wenn das arbeitsvertraglich vereinbarte Bruttoentgelt für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit höher ist als das Bruttoentgelt, welches sich aus der Nettoersatzrate ergibt. Diesfalls ist dem AN – anders als bei der Nettogarantie gemäß lit a - unter Berücksichtigung kollektivvertraglicher KV-Erhöhung und allfälliger Vorrückungen (Biennalsprünge) das Bruttoentgelt für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu bezahlen (sog. Grundsatz der dynamischen Betrachtungsweise). Dabei ist bei der Verteilung der Normalarbeitszeit weiterhin auf die anzuwendenden Bestimmungen (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, Einzelvereinbarung, etc.) Bedacht zu nehmen.

Zur Vorgehensweise:

- Beide Bruttobeträge werden miteinander verglichen. Der höhere Betrag ist dem Arbeitnehmer zu bezahlen. Dies hat den Vorteil, dass ein allfälliges Rückrechnen der individuellen Abdeckung des Arbeitszeitausmaßes innerhalb der Nettoersatzrate entfällt. Außerdem eignet sich dieser Vergleich auch bei Zusammentreffen von laufendem Bezug und variablen Entgeltbestandteilen (Zulagen, etc.), wenn dadurch die Nettoersatzrate überschritten wird.
- Vorrangig gilt für die Entlohnung nach wie vor das Prinzip der Nettoersatzrate (Nettogarantie) gemäß Abschnitt IV Ziffer 4 lit a.
- KV-Erhöhlungen und allfällige Vorrückungen sind in Zusammenhang mit der Nettoersatzrate unbeachtlich (sog. Grundsatz der statischen Betrachtungsweise).

Bei Lehrlingen und Personen und mit diesen gleichgestellten Ausbildungsverhältnissen (zB Ausbildung zur zahnärztlichen AssistentInnen) beträgt das zu zahlende Entgelt 100 % vom vor der Kurzarbeit bezogenen Bruttoentgelt. Bei einem Wechsel des Lehrjahres (zB Wechsel vom 1. in das 2. Lehrjahr) innerhalb des Kurzarbeitszeitraumes gebührt ein Entgelt in Höhe von 100 % auf Basis des jeweils aktuellen Lehrjahres, wobei kollektivvertragliche Sonderregelungen davon unberührt bleiben.

Bei Wechsel in ein Dienstverhältnis nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung (Weiterverwendungszeit gemäß § 18 BAG) gebührt die jeweilige Nettoersatzrate (80, 85 bzw. 90 %) auf der Basis des ohne Kurzarbeit zustehenden Entgeltes (= Ausnahme vom Grundsatz der statischen Betrachtungsweise oder sog. dynamische Betrachtungsweise).

- 4. Gilt das Prinzip der Durchrechnung auch in der Phase II (Sozialpartnervereinbarung II)

Hinsichtlich der Durchrechnung muss man in der Phase 2 differenzieren:

- Beihilfenrechtlich gibt es weiterhin die Durchrechnung (10 % - 90 %) hinsichtlich der Arbeitszeitverkürzung.
- Entgeltrechtlich gibt es eine monatliche Betrachtung (siehe Frage 3).

- 5. Was zahlt das AMS dem Arbeitgeber?

Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber gemäß den festgelegten Pauschalsätzen die Kosten für die Ausfallstunden (Kurzarbeitsbeihilfe). In den Pauschalsätzen sind die anteiligen Sonderzahlungen, die anteiligen Beiträge zur Sozialversicherung (bezogen auf aus Entgelt vor Einführung der Kurzarbeit) und die sonstigen lohnbezogenen Dienstgeberabgaben enthalten. Für Einkommensanteile über € 5.370,- gibt es keine Beihilfe.

Beispiel für Kurzarbeitsbeihilfe

Mit einem Beschäftigten vereinbaren Sie, die Arbeitszeit zu verringern, z.B. auf 50 % der Arbeitszeit vor Kurzarbeit. Dafür müssen Sie ihm unabhängig von der Arbeitszeitverringerung während Kurzarbeit ein Nettoentgelt in bestimmter Höhe zahlen, z.B. 85 % des Entgelts vor Kurzarbeit.

Der Beschäftigte bekommt also ein höheres Nettoentgelt (z. B. 85 %), als es der verringerten Arbeitszeit (z.B. 50 %) entspricht. Für Einkommen bis zur Höchstbeitragsgrundlage (5.370 Euro) ersetzt das AMS dem Arbeitgeber zum größten Teil die Mehrkosten, die sich im Vergleich zur tatsächlichen Arbeitszeit ergeben, nicht jedoch für den Einkommensteil darüber.

Sozialversicherungsbeiträge ab dem 1. Monat

Sozialversicherungsbeiträge sind auf Basis des Entgelts wie vor der Kurzarbeit zu leisten. Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber die Arbeitgeber-Beiträge ab dem 1. Kurzarbeitsmonat.

Mehrkosten während der Kurzarbeit ergeben sich bei Urlaub und Sonderzahlungen während Kurzarbeit. Hier ist wie bisher das volle Entgelt wie vor Kurzarbeit zu zahlen. Anteilige Sonderzahlungen werden von der Kurzarbeitsbeihilfe, die das AMS dem Arbeitgeber zahlt, mitabgedeckt.

Dieser [Rechner des AMS](#) hilft Ihnen dabei, die für Sie als Unternehmen mögliche Kurzarbeitsbeihilfe im Zusammenhang mit COVID-19 zu ermitteln.

- 6. Fällt die Kurzarbeitsbeihilfe weg, wenn die Beschäftigten ein höheres Entgelt erhalten, als die Sozialpartnervereinbarung vorschreibt?

Nein.

- 7. Für welche Unternehmen ist Kurzarbeit möglich?

Alle Unternehmen, die durch die Maßnahmen gegen das Coronavirus vorübergehend in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten sind, können unabhängig von der Betriebsgröße und der Branche Kurzarbeit beantragen.

Das gilt auch für Unternehmen, die das Gewerbe der Überlassung von Arbeitskräften ausüben ([>mehr Informationen](#)). Insolvente Unternehmen, die sich in einem Konkurs- oder Sanierungsverfahren befinden, erhalten vom AMS keine Kurzarbeitsbeihilfe. Nicht für Unternehmen mit Sitz im Ausland

- 8. Für welche Beschäftigte ist Kurzarbeit möglich?

Kurzarbeit ist für alle arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigten 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.
- Lehrlinge [Mehr Infos](#)

Für Mitglieder des geschäftsführenden Organs (GeschäftsführerInnen), die nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) versichert sind, ist Kurzarbeit möglich. Auch die Einbeziehung von Gesellschafter-Geschäftsführern ist möglich, sofern sie nicht GSVG-versichert sind. (Zum Beschäftigungsausmaß gewerberechtlicher GeschäftsführerInnen während der Kurzarbeit siehe Frage [„In welchem Ausmaß müssen gewerberechtliche GeschäftsführerInnen bei Kurzarbeit beschäftigt werden?“](#))

Für [Lehrlinge](#) gibt es die Beihilfe ebenfalls, wenn sie von der Sozialpartnervereinbarung ausdrücklich erfasst sind (Auch freie DienstnehmerInnen sind förderbar, da sie laut Arbeitslosenversicherungsgesetz echten DienstnehmerInnen gleichgestellt sind).

Achtung: Da freie DienstnehmerInnen von keinem Betriebsrat vertreten werden, ist die Einbeziehung nur durch Abschluss einer Sozialpartner-Einzelvereinbarung möglich. Laut Arbeitsministerium muss eine monatliche „Normalarbeitszeit“ ermittelbar sein; sofern dies möglich ist, bringt es die Gefahr mit sich, dass freie Dienstverhältnisse in der Folge als echte Arbeitsverhältnisse qualifiziert werden.

Kurzarbeit ist nicht möglich für geringfügig Beschäftigte.

- 9. Können nur Personen einbezogen werden, die vor Beginn der Kurzarbeit mindestens einen voll entlohten Monat vorweisen können?

Ja. Die Kurzarbeitsbeihilfe erfüllt den Zweck, den sich aus der Arbeitszeitverkürzung ergebenden Einkommensverlust zum Teil zu kompensieren. Deshalb muss sie sich in ihrer Bemessung auf mindestens einen voll entlohten Monat (bei unregelmäßigem Entgelt mindestens 3 Monate) beim selben Arbeitgeber bzw. bei derselben Arbeitgeberin vor Beginn der Kurzarbeit beziehen können.

Dies gilt daher auch

- bei einem Wechsel innerhalb eines Konzerns,
- bei einem unmittelbar davor bestehenden anderen Arbeitsverhältnis,
- bei der Übernahme überlassener Arbeitskräfte in die Stammbesellschaft des Beschäftigterbetriebes, ungeachtet dessen ob der Überlasserbetrieb ein gewerblicher oder gemeinnütziger Arbeitskräfteüberlasser ist.

Wenn jemand sein Arbeitsverhältnis an dem frühestmöglichen Arbeitstag im Monat angetreten hat (z.B. am Montag den 3.2.), wird das für diesen Monat bezahlte Entgelt als volles Monatsentgelt anerkannt.

Für MitarbeiterInnen, die diese Grundvoraussetzung der 1-monatigen Beschäftigung nicht erfüllen, kann, sobald die Voraussetzung der 1-monatigen Beschäftigung gegeben ist, ein eigener Kurzarbeitsantrag mit einer gesonderten Sozialpartnervereinbarung eingebracht werden.

- 10. Können während der Kurzarbeit Mitarbeiter neu eingestellt werden?

a) Neueinstellungen im Zusammenhang mit einer Auffüllpflicht

Zur Wahrung des Beschäftigtenstandes können Neueinstellungen während der Kurzarbeit erforderlich sein.

Sie können ab Vollendung eines voll entlohten Monats im Betrieb **mit eigener Sozialpartnervereinbarung und eigenem Kurzarbeitsantrag** mit entsprechendem Beginn und Ende in die Kurzarbeit aufgenommen werden.

Bsp: Betrieb in Kurzarbeit von 16.3. bis 16.6.2020. Mitarbeiter/in wird mit 1.4. neu aufgenommen. Kurzarbeit für diese/n Mitarbeiter/in ist ab 1.5. mit eigener Sozialpartnervereinbarung und eigenem Antrag möglich.

b) Sonstige Neueinstellungen

Es besteht kein Verbot, zusätzliche Neueinstellungen (über die Auffüllpflicht hinaus) vorzunehmen. Diese sind mangels Vorliegens eines voll entlohten Monats vor Beginn der Kurzarbeit im Betrieb nicht förderbar. Die Begründung neuer Dienstverhältnisse ist etwa naheliegend, wenn die Arbeit nicht von den kurzararbeitenden Beschäftigten erledigt werden kann (z.B. Schlüsselkräfte, Personen mit notwendigem Know-how). Es bedarf dazu keiner Zustimmung der Partner der Sozialpartnervereinbarung (WK, Gewerkschaft).

Tipp: Begründung für Neueinstellungen festhalten. z.B. warum diese Tätigkeit nicht von den Mitarbeitern in Kurzarbeit übernommen werden kann.

Bei Prüfung der widmungsmäßigen Verwendung der Beihilfe kann im Nachhinein vom AMS gefragt werden, warum diese Tätigkeit nicht von den Arbeitnehmer/innen in Kurzarbeit verrichtet werden konnte.

- 11. Können Beschäftigte mit besonderem Kündigungs- und Entlassungsschutz (Schwangere, Betriebsratsmitglieder, Zivil-/Präsenzdiener, begünstigte Behinderte) von Kurzarbeit erfasst werden?

Ja.

- 12. Kann ein Unternehmen mit Sitz in Österreich auch die im Ausland sozialversicherten Beschäftigten in Kurzarbeit einbeziehen?

Die Kurzarbeit wird im Interesse der Versichertengemeinschaft, aus deren Beiträgen die Beihilfe finanziert wird, nur für in Österreich arbeitslosenversicherte Beschäftigte von Unternehmen mit einem Standort in Österreich gewährt. Näheres dazu auch unter [FAQs des BMAFJ](#)

- 13. Kann Kurzarbeit nur für den ganzen Betrieb vereinbart werden?

Nein. 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.

- 14. Was ist ein Kurzarbeitsdienstzettel?

Die Sozialpartnervereinbarung II sieht vor, dass allen von Kurzarbeit erfassten Mitarbeitern ein Kurzarbeitsdienstzettel (siehe Anhang der Sozialpartnervereinbarung II) oder eine Kopie der Sozialpartnervereinbarung auszuhändigen ist. Dies gilt für alle Erstanträge ab 1.6.2020 und Verlängerungsanträge ab dem 4. Monat.

- 15. Wie sind Überstunden zu entlohnen?

Zunächst muss überprüft werden, ob tatsächlich Überstunden angefallen sind, da bis zur Grenze der vor Beginn der Kurzarbeit für den jeweiligen Mitarbeiter geltenden täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit keine Überstunden oder Mehrarbeitsstunden anfallen.

Sind Überstunden angefallen, so sind diese auf Basis der kollektivvertraglichen Regelungen inklusive etwaiger KV-Erhöhungen und Vorrückungen zu bezahlen.

- 16. Wie beantragt der Betrieb Kurzarbeit?

- Der Betrieb schließt die Kurzarbeitsvereinbarung mit dem Betriebsrat (wenn kein Betriebsrat vorhanden; mit den einzelnen Mitarbeitern) ab. Der Betrieb muss NICHT selbst die Zustimmung der Sozialpartner einholen
- Der Betrieb übermittelt die abgeschlossene Vereinbarung **direkt dem AMS**, indem er diese im Zuge der Begehrensstellung über das eAMS-Konto hochladet und gleichzeitig den Erst- oder Verlängerungsantrag stellt.
Sie haben noch kein eAMS-Konto? So kommen Sie zu Ihrem eAMS-Konto.
- Die Wirtschaftskammer stimmt den Vereinbarungen pauschal zu. Das AMS informiert den ÖGB, der sich die Prüfung der Vereinbarungen binnen 48 Stunden vorbehält.
- Bestehen kein Einwand des ÖGB und keine Mängel, bewilligt das AMS den Antrag. Ansonsten ergeht ein Verbesserungsauftrag an das Unternehmen.

Hinweis zur Antragstellung:

Ab 1. Juni 2020 ist ein rückwirkender Erstantrag nicht mehr möglich. Neue Kurzarbeitsbegehren müssen immer vor Beginn der Kurzarbeit eingereicht werden. Verlängerungsbegehren können weiterhin rückwirkend gestellt werden, ab 1. Juli 2020 spätestens 3 Wochen nach Beginn der geplanten Verlängerung (Beginndatum der neuen Sozialpartnervereinbarung). Die Unterbrechung der Kurzarbeitszeiträume (laut Sozialpartnervereinbarung) darf bei Verlängerungsanträgen höchstens 4 Tage betragen, ansonsten braucht es einen neuen Erstantrag.

- 17. Was ist ein Erstantrag, Änderungsbegehren und Verlängerungsantrag

Was ist ein Erstantrag?

Wenn Sie das erste Mal Kurzarbeit beantragen, stellen Sie einen Erstantrag auf Kurzarbeit.

Wenn Sie bereits eine COVID-19-Kurzarbeitsbeihilfe in Anspruch genommen und beendet haben und sich zu einem späteren Zeitpunkt (länger als 4 Tage nach Ende der ersten Kurzarbeit)

- erneut COVID-19-bedingte wirtschaftliche Schwierigkeiten (Auftragseinbrüche, Zulieferprobleme, etc.) oder erneut Beschränkungen ergeben,
- oder wenn sich der Geltungsbereich der neuen Sozialpartnervereinbarung auf einen anderen Betrieb oder Betriebsteil bezieht,

kann erneut ein „Erstbegehren“ eingebracht werden (Erstgewährung).

Was ist ein Änderungsbegehren?

Änderungsbegehren zwecks Ausschöpfung des Kurzarbeitszeitraums

Ist der Kurzarbeitszeitraum von maximal drei Monaten nicht ausgeschöpft worden, so empfiehlt sich die Stellung eines Änderungsbegehrens mit einer angepassten Sozialpartnervereinbarung im eAMS-Konto, um die vollen 3 Monate der ersten Kurzarbeitsperiode auszuschöpfen. Liegt der ursprüngliche Beginn der Kurzarbeit vor dem 31.5.2020 ist die Sozialpartnervereinbarung I anzupassen. Änderungsbegehren müssen **während des laufenden Kurzarbeitszeitraums** gestellt werden.

Beispiel Änderungsbegehren: Kurzarbeit beantragt von 1.4. bis 31.5. Es bestehen weiterhin wirtschaftliche Schwierigkeiten: Stellung eines Änderungsbegehrens bis 30.6.. Das Änderungsbegehren ist während der laufenden Kurzarbeitsperiode bis zum 31.5. einzubringen. Anschließend wäre ein Verlängerungsantrag (auf Basis der Sozialpartnervereinbarung II) um weitere 3 Monate bis 30.9.möglich.

Beispiel Verlängerungsbegehren: Kurzarbeit beantragt von 1.4. bis 31.5. Wird im Anschluss an den 31.5. ein **Verlängerungsbegehren** gestellt, so kann um maximal 3 Monate verlängert werden. Das Verlängerungsbegehren wird in diesem Beispiel auf Basis der Sozialpartnervereinbarung I eingereicht, weil die 3-monatige Dauer noch nicht ausgeschöpft ist. Die zweite Kurzarbeitsperiode dauert in diesem Beispiel maximal bis 31.8.2020 und nicht bis 30.9.2020.

Was ist ein Verlängerungsantrag?

Ein Verlängerungsantrag ist zu stellen, wenn die erste Kurzarbeitsphase **von 3 Monaten ausgeschöpft wurde**. Wird die Kurzarbeit unmittelbar (mit einer Unterbrechung von höchstens vier Tagen) verlängert, kann ein Verlängerungsbegehren um maximal drei weitere Monate eingebracht werden.

Das Verlängerungsbegehren samt neuer Sozialpartnervereinbarung ist grundsätzlich vor Beginn des Verlängerungszeitraumes einzubringen.

Verlängerungsbegehren können auch rückwirkend gestellt werden, ab 1. Juli 2020 spätestens 3 Wochen nach Beginn der geplanten Verlängerung (Beginndatum der neuen Sozialpartnervereinbarung).

Beispiel: Ende der ersten Kurzarbeit am 31.5. Verlängerungsbegehren wird am 15.6. eingebracht. Beginn der zweiten Kurzarbeitsperiode wird in Sozialpartnervereinbarung mit 4.6.2020 festgesetzt.

Was Sie noch zur Verlängerung wissen sollten:

In der Begründung der Verlängerung der Kurzarbeit sind die außergewöhnlichen Umstände für die anhaltenden Beschäftigungsschwierigkeiten nachvollziehbar darzustellen.

Die Anzahl der von der Verlängerung der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer kann abweichend von der Erstgewährung festgelegt werden. Es können auch Arbeitnehmer einbezogen werden, die zuvor nicht von Kurzarbeit betroffen waren.

- 18. Welche Informationen benötigt das AMS bzw. der Betrieb für die Kurzarbeit?

- Genauer Beschäftigtenstand
- Geplante Dauer der Kurzarbeit
- Anzahl der von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten
- Durchschnittliches Einkommen in den jeweiligen Einkommensgruppen
- Geplante maximale Arbeitszeitreduktion

- **19. Was ist sozialversicherungsrechtlich zu beachten, wenn Arbeitsverhältnisse beendet und die Beschäftigten abgemeldet wurden, danach aber doch Kurzarbeit gewählt wird und die Beendigungen deshalb einvernehmlich rückgängig gemacht werden?**

Die Abmeldung der Beschäftigten von der Sozialversicherung soll storniert werden. (Eine rückwirkende Anmeldung würde automatisch eine Sanktion wegen verspäteter Anmeldung auslösen.)

- **20. Müssen für verschiedene Betriebsteile mehrere Sozialpartnervereinbarungen geschlossen werden?**

Die Sozialpartner-Betriebsvereinbarung kann auf betroffene Betriebsteile eingeschränkt werden. Innerhalb eines Betriebsteils können wiederum bestimmte Gruppen von der Kurzarbeit ausgenommen werden. Ist eine Gruppenabgrenzung nicht möglich, können Sie eine oder mehrere Sozialpartner-Einzelvereinbarungen abschließen.

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.

- **21. Sollen Unternehmen mit mehreren Standorten für jeden Standort eine Kurzarbeitsvereinbarung abschließen? Ist pro Standort ein gesonderter Antrag beim AMS zu stellen?**

Hat ein Unternehmen Standorte in unterschiedlichen Bundesländern, muss man in jedem Bundesland ein Antrag stellen. Allerdings kann in solchen Fällen die Zuständigkeit für alle Anträge eines Unternehmens einer einzigen federführenden Landesgeschäftsstelle des AMS übertragen werden.

Wenn die verschiedenen Standorte jeweils Betriebsräte haben, kann pro Standort eine Sozialpartner-Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

Bei gleicher Laufzeit der Kurzarbeit an allen Standorten genügt ein Antrag beim AMS.

- **22. Kann für mehrere Personen oder Personengruppen ein unterschiedliches durchschnittliches Beschäftigungsausmaß vereinbart werden?**

Ja.

- **23. Wieso gibt es bei der neuen Sozialpartnervereinbarung II keine Arbeitszeitverteilungs-Optionen, die ausgewählt werden müssen?**

Die neue Sozialpartnervereinbarung II steht ganz im Zeichen der Vereinfachung. Die Lage der reduzierten Normalarbeitszeit ist nach dem auf die MitarbeiterInnen anzuwendenden (Branchen-)Kollektivvertrag festzulegen oder zu vereinbaren.

Flexible Arbeitszeitmodelle wie eine Gleitzeitvereinbarung sind an die entsprechenden Gegebenheiten anzupassen (wie zB fiktive Normalarbeitszeit).

- **24. Was ist zu tun, wenn der Betriebsrat bzw. Beschäftigte der Kurzarbeit nicht zustimmen?**

1. Betriebsrat bzw. Beschäftigte sollen sich rasch mit Experten z.B. der Arbeiterkammer oder Gewerkschaft beraten.
2. Urlaub bzw. Zeitguthaben verbrauchen
3. Arbeitsverhältnis beenden

- **25. Wann und wie wird die Kurzarbeitsbeihilfe abgerechnet?**

Für die Beschäftigten in Kurzarbeit muss dem AMS für jeden Kalendermonat eine Abrechnungsliste vorgelegt werden. Die Kurzarbeitsbeihilfe wird im Nachhinein pro Kalendermonat nach Vorlage und Prüfung der Teilabrechnung ausgezahlt.

Die Abrechnung kann nur über das eAMS-Konto übermittelt werden; selbsterstellte Abrechnungen werden nicht anerkannt.

Die Bewilligung der Kurzarbeitsbeihilfe kann bei Kredit- und Garantiegebern als Sicherheit vorgelegt werden.

- 26. Wie kann die vorläufige Personalverrechnung während Kurzarbeit erfolgen?

Informieren Sie sich in der Handlungsempfehlung für eine vorläufige Abrechnung der Kurzarbeit.

- 27. Wie sind die Ausfallstunden nachzuweisen?

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

- 28. Welche Unterlagen benötigt das AMS nach dem Ende der Kurzarbeit?

Nach Ablauf der Behaltefrist ist dem AMS ein Durchführungsbericht vorzulegen, der Angaben über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes sowie über die Einhaltung des Mindest- und Höchstarbeitszeitausfalles enthält.

- 29. In welchem Ausmaß müssen gewerberechtliche Geschäftsführer bei Kurzarbeit beschäftigt werden?

Die Frage, in welchem Ausmaß gewerberechtliche Geschäftsführer bei Kurzarbeit beschäftigt werden müssen, ist unklar (weiterhin mindestens 20 Stunden oder die Hälfte der Kurzarbeitszeit). Eine gesetzliche Klarstellung fehlt derzeit.

Gute juristische Gründe sprechen für Folgendes:

Beschäftigung des gewerberechtlichen Geschäftsführers im Ausmaß der Hälfte der längsten im Betrieb tatsächlich geleisteten Arbeitszeit (ohne Überstunden).

Dies soll auch Fälle kurzarbeitsbedingter unterschiedlicher Arbeitszeiten abdecken und auch jene Fälle, bei denen Teile des Betriebs weiterhin Vollzeit, andere Teile des Betriebs nur kurz arbeiten, berücksichtigen.

Konkret würde das bedeuten:

Teile des Betriebs arbeiten weiterhin Vollzeit, andere Kurzzzeit: Beschäftigung des gewerberechtlichen Geschäftsführers mindestens 20 Stunden (Hälfte der Vollzeit).

Alle Teile des Betriebs arbeiten Kurzzzeit, einige 30 Stunden, einige 10 Stunden: gewerberechtliche Geschäftsführer mindestens 15 Stunden (die Hälfte von 30 Stunden)

Alle Teile des Betriebs arbeiten 5 Stunden: gewerberechtliche Geschäftsführer 2,5 Stunden.

- 30. Wie sind Feiertage während Kurzarbeit zu behandeln?

Entfällt die Arbeitsverpflichtung von Beschäftigten auf Grund eines Feiertages, haben sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung auf Grund des Arbeitsruhegesetzes (Feiertagsentgelt). Daher ist ihnen an diesem Tag das nach der Sozialpartnervereinbarung zustehende Entgelt (jedenfalls im Ausmaß der Nettogarantie) zu zahlen.

Da es sich um keinen kurzarbeitsbedingten Arbeits- und Verdienstausschlag handelt, besteht kein Anspruch des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin auf Kurzarbeitsbeihilfe. (Nur, wenn am Feiertag im Betrieb normalerweise gearbeitet wird, steht für die aufgrund der Kurzarbeit an diesem Tag ausfallenden Arbeitsstunden Kurzarbeitsbeihilfe zu.)

- 31. Müssen Urlaub und Zeitguthaben verbraucht werden?

Beschäftigte sind dazu aufgefordert, Alturlaub und Zeitguthaben vor oder während der Kurzarbeit zur Gänze zu konsumieren.

Bei Verlängerung der Kurzarbeitsvereinbarung über 3 Monate hinaus sollen die Beschäftigten weitere 3 Urlaubswochen des laufenden Urlaubsjahrs konsumieren.

In jenen Fällen, in denen Urlaubsverbrauch bzw. Verbrauch von Zeitguthaben vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin nicht einseitig angeordnet werden kann, ist diesbezüglich ein ernstliches Bemühen, aber kein bestimmter Erfolg nachzuweisen. Gelingt keine Einigung über den Abbau von Alturlauben bzw. Zeitguthaben, schadet dies dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin hinsichtlich des Bezugs der Kurzarbeitsbeihilfe nicht; die Ablehnungen durch Beschäftigte sollte in nachweisbarer Form (z.B. schriftlich, Mail, SMS) erfolgen und aufbewahrt werden.

Seit 5.4.2020 gilt: Betriebsvereinbarungen nach § 97 Abs. 1 Z 13 in Zusammenhang mit der Corona-Kurzarbeit können auch Regelungen zum Verbrauch des Urlaubs, ausgenommen Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr, und von Zeitguthaben treffen.

- 32. Wie wirkt sich Urlaub während der Kurzarbeit aus?

Das Entgelt für Urlaubszeit ist so hoch wie in der Höhe vor Beginn der Kurzarbeit.

Achtung: Für Urlaub und Zeitausgleich gibt es keine Kurzarbeitsbeihilfe! Solche Zeiten bleiben bei der Ermittlung der Ausfallstunden außer Betracht, d.h. es sind keine fiktiven Ausfallstunden hinzuzurechnen.

Achtung: Die Zeit des Urlaubs oder Zeitausgleichs ist bei der Ermittlung des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während der Kurzarbeit mit dem Beschäftigungsausmaß vor Beginn der Kurzarbeit zu berücksichtigen.

- 33. Was gilt, wenn jemand während der Kurzarbeit erkrankt?

Hier wurde eine Lösung erzielt, sodass es auch für Arbeitszeiten, die aufgrund von Krankenstand entfallen, eine Beihilfe vom AMS gibt.

- Für Zeiträume, in denen eine Arbeitsleistung vereinbart wurde, hat der Arbeitgeber die der vereinbarten Arbeitszeit entsprechende Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu tragen.
- Der Arbeitgeber erhält weiterhin die Kurzarbeitsbeihilfe des AMS. Die verrechenbaren Ausfallstunden bemessen sich am geplanten Arbeitsausfall.
Beispiel: Mit einem IT-Techniker sind im Durchschnitt über den Kurzarbeitszeitraum hinweg 30 % der bisherigen Vollarbeitszeit von 40 Wochenstunden vereinbart worden, also im Durchschnitt 12 Wochenstunden. In der ersten Woche soll er noch 24 Stunden tätig sein, um Homeoffice-Arbeitsplätze auszustatten. Genau in dieser Woche befindet er sich aber wegen eines grippalen Infekts im Krankenstand. Die Zahl der Ausfallstunden beträgt in dieser Woche daher 16 Stunden.
- Der Arbeitnehmer erhält während des gesamten Zeitraums 80/85/90 Prozent des bisherigen Nettoentgelts.
- Werden Unterstützungsleistungen nach § 32 Epidemiegesetz (Verdienstentgang) gewährt, erhält der Arbeitgeber keine Kurzarbeitsbeihilfe.

Beachte: Beim Krankenentgelt kann es im Rahmen der Sozialpartnervereinbarung II vorkommen, dass aufgrund der 2-fachen Betrachtungsweise unterschieden werden muss, ob der Arbeitnehmer in dem Monat des Krankenstandes nach der Nettolohngarantie zu bezahlen wäre oder nach den im Verrechnungsmonat tatsächlich zu bezahlenden Arbeitsstunden.

Beispiele zur Berechnung des auszubehandelnden Entgeltes für den Fall eines Krankenstandes nach der Sozialpartnervereinbarung II (zweifache Betrachtungsweise gem. IV Punkt 4 a und b)

Annahme: Arbeitnehmer verdient brutto EUR 3.000.

Beispiel 1: Arbeitsverkürzung um 90 % auf 10 % der Arbeitsleistung vor Beginn der Kurzarbeit zum Zeitpunkt des Krankenstandes

Gemäß dem Ausfallsprinzip hätte der Arbeitnehmer für die 10 % Arbeitsleistung, die er erbracht hätte 201,476 netto bekommen. (EUR 3.000 umgerechnet auf Nettobetrag ergibt 2014,76 und davon 10 %).

Der Arbeitnehmer erhält aber jedenfalls gemäß VI. iVm mit IV Punkt 4 a der Sozialpartnervereinbarung II die Nettolohngarantie von 80 %.

(EUR 2.014,76 x 0,8 = EUR 1.611,808)

Beispiel 2: Arbeitszeitverkürzung um 10 % auf 90 % der Arbeitsleistung vor Beginn der Kurzarbeit zum Zeitpunkt des Krankenstandes

Der Arbeitnehmer würde aufgrund seiner geleisteten Arbeitszeit gemäß IV Punkt 4 b mehr verdienen als die Nettoersatzrate bestimmt. EUR 3.000 x 0,9 = 2.700 umgerechnet auf den Nettobetrag ergibt EUR 1.855,09. Dieser Betrag ist somit höher als die Nettoersatzrate 1.611,808. Der Arbeitnehmer muss gemäß IV. 4 b der Sozialpartnervereinbarung II, sofern er durch die geleistete Arbeit mehr verdienen würde als die Nettoersatzrate ausmachen würde, auf Basis dieses Betrages die Entgeltfortzahlung erhalten.

- 34. Welche Arbeitszeit gilt während Kurzarbeit?

Im Durchrechnungszeitraum kann die Arbeitszeit um mindestens 10 % bis maximal 90 % reduziert werden. Dabei können längere Zeiträume mit einer Wochenarbeitszeit von 0 Stunden vereinbart werden. Die reduzierte Arbeitszeit muss nur im Durchschnitt erreicht werden.

Beispiel: Kurzarbeitsdauer 10 Wochen = 1. Woche 100 % Arbeitszeit (z.B. bei rückwirkendem Beginn) + 9 Wochen 0 %.

- 35. Kann der Arbeitgeber einseitig Arbeitsleistungen über die in der Sozialpartnervereinbarung festgelegten verkürzten Arbeitszeit anordnen?

Hier ist eine wichtige Änderung in der Sozialpartnervereinbarung II erfolgt, daher gilt es die Zeiträume für die die Sozialpartnervereinbarung I (Kurzarbeitszeiträume mit Beginn zwischen 1.3.2020 und 31.5.2020) und Sozialpartnervereinbarung II (Kurzarbeitszeiträume mit Beginn ab 1.6.2020 oder Verlängerungen nach einer 3-monatigen Kurzarbeit ab 1.6.2020) gilt, auseinanderzuhalten.

Sozialpartnervereinbarung I (Kurzarbeitszeiträume mit Beginn zwischen 1.3.2020 und 31.5.2020)

Nein, in Betrieben mit Betriebsrat ist dessen Zustimmung einzuholen.

In Betrieben ohne Betriebsrat ist für die Änderung der Arbeitszeit während der Kurzarbeit die Zustimmung der betroffenen Beschäftigten erforderlich. Die Sozialpartner sind spätestens 5 Arbeitstage vor der Änderung der Arbeitszeit möglichst mittels E-Mail zu informieren, wenn sich die vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit während des gesamten Kurzarbeitszeitraums voraussichtlich erheblich ändert.

- E-Mail-Adressen der Sozialpartner sowie weitere Informationen:
[Änderung der durch Kurzarbeit festgelegten Arbeitszeit - Information](#)
- Muster für die Änderungs-Vereinbarung:
[Änderung der durch Kurzarbeit festgelegten Arbeitszeit - Vertragsmuster \(docx\)](#)

Keine Meldung ist erforderlich

- bei bloßen Änderungen der Arbeitszeiteinteilung und Arbeitszeitschwankungen; die Arbeitszeit kann ja für den gesamten Kurzarbeitszeitraum durchgerechnet werden;
- wenn sich das Arbeitszeitausmaß nur von einzelnen Arbeitnehmern ändert und dies in Summe nur von geringer Bedeutung ist.

Beispiel 1: Nach 1 Monat Schließung öffnet ein Geschäft wieder dauerhaft, bleibt aber vorsichtshalber noch 1 Monat in Kurzarbeit. Es meldet, dass die durchschnittliche Arbeitszeit während Kurzarbeit statt der vereinbarten 10 % voraussichtlich 50 % beträgt.

Beispiel 2: Nach 1 Monat Schließung öffnet ein Geschäft probeweise für eine Woche, schließt aber mangels Kunden wieder. Keine Meldung.

Bei Erhöhung der Arbeitsleistung während der Kurzarbeit ist beim AMS keine Änderung zu beantragen bzw. besteht auch keine Informationspflicht gegenüber dem AMS. Entscheidend ist, dass die tatsächlich geleistete Arbeitszeit korrekt und nachvollziehbare dokumentiert wird. Die dokumentierten Ausfallstunden sind im Rahmen der monatlichen Abrechnung der Kurzarbeitsbeihilfe dem AMS zu übermitteln.

Sozialpartnervereinbarung II (Kurzarbeitszeiträume mit Beginn ab 1.6.2020 oder Verlängerungen nach einer 3-monatigen Kurzarbeit ab 1.6.2020)

Ja, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ vorliegen:

1. Die Lage und Dauer wird der/dem ArbeitnehmerIn drei Tage im Vorhinein mitgeteilt,
2. Keine berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin stehen dieser geänderten Einteilung entgegen
3. und diese Arbeitszeit liegt in der vor Kurzarbeit vereinbarten Lage der Normalarbeitszeit.

Von Z 1 kann in unvorhersehbaren Fällen bei erhöhtem Arbeitsbedarf abgesehen werden.

Idealerweise wird jedoch die Änderung der einmal festgelegten Arbeitszeit im Einvernehmen mit dem einzelnen Arbeitnehmer bzw. Betriebsrat erfolgen.

- 36. Sind während der Kurzarbeit Überstunden erlaubt?

In der Sozialpartnervereinbarung können Überstunden zugelassen werden.

Achtung: Geleistete Überstunden sind von der Summe der Ausfallstunden abzuziehen und verringern dadurch die Kurzarbeitsbeihilfe! Die Berechnung und Abrechnung der Ausfallstunden erfolgt konsequent personenbezogen. Überstunden reduzieren nur die verrechenbaren Ausfallstunden der jeweiligen Mitarbeiterin/des jeweiligen Mitarbeiters.

- 37. Was ist bei Kurzarbeit zu beachten, wenn davon erfasste Beschäftigte laut einem ärztlichen Attest zur COVID-19-Risikogruppe gehören?

Solche Beschäftigte haben einen Freistellungsanspruch unter Fortzahlung des Entgelts, sofern sie weder im Home Office noch aufgrund geeigneter Sicherheitsmaßnahmen in der Arbeitsstätte weiterbeschäftigt werden können (§ 735 ASVG; die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber kann die Erstattung des fortgezählten Entgelts samt Dienstgeberbeitragsanteilen beim Krankenversicherungsträger beantragen).

Im Fall einer solchen Entgeltfortzahlung wird mangels eines kurzarbeitsbedingten Arbeits- und Verdienstausfalls (genauso wie z.B. bei Urlaub, Zeitausgleich oder Feiertagen während der Kurzarbeit) keine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt (Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe Punkt 6.7, Seite 10)

- 38. Wie wirkt sich ein „Papamonat“ während der Kurzarbeit aus?

Wie bei der Elternkarenz ruhen Arbeitspflicht und Entlohnung. Somit erhält der Vater während des Papamonats keine Zahlungen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin, sondern (bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen) den Familienzeitbonus aus der Sozialversicherung. Für die Zeit des Papamonats zahlt das AMS keine Kurzarbeitsbeihilfe.

Es kann aber vereinbart werden, dass der Vater den Papamonat nicht in Anspruch nimmt, sondern während der Kurzarbeit einen Monat lang keine Arbeitsleistungen erbringt und sich dadurch in dieser Zeit seiner Familie uneingeschränkt widmen kann.

- 39. Worauf ist zu achten, wenn Arbeitsverhältnisse während der Kurzarbeit beendet werden?

Der Zweck der Corona-Kurzarbeit ist, Beschäftigte auch in diesen harten Zeiten an ihrem Arbeitsplatz zu halten. Mit Kurzarbeit ist daher eine Behaltspflicht verbunden. Das heißt, dass Beschäftigte im Kurzarbeitszeitraum und einen Monat danach grundsätzlich nicht gekündigt werden dürfen.

Die Behaltspflicht während der Kurzarbeit erfasst alle im Betrieb bzw. (kollektivvertraglich oder standortmäßig abgegrenzten) Betriebsteil Beschäftigten; während der Behaltfrist nach der Kurzarbeit bezieht sie sich nur noch auf jene Beschäftigte, die von Kurzarbeit betroffen waren.

Während der Kurzarbeit bzw. der Behaltfrist nach der Kurzarbeit ist nur der Ausspruch von Kündigungen untersagt. Der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber steht es somit in diesem Zeitraum frei, dem AMS (gemäß § 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz) geplante Massenkündigungen anzuzeigen sowie den Betriebsrat (gemäß § 105 Abs. 1 ArbVG) über eine beabsichtigte Kündigung zu informieren.

Hier sind wichtige Klarstellungen in der Sozialpartnervereinbarung II erfolgt, daher gilt es die Zeiträume für die die Sozialpartnervereinbarung I (Kurzarbeitszeiträume mit Beginn zwischen 1.3.2020 und 31.5.2020) und Sozialpartnervereinbarung II (Kurzarbeitszeiträume mit Beginn ab 1.6.2020 oder Verlängerungen nach einer 3-monatigen Kurzarbeit ab 1.6.2020) gilt, auseinanderzuhalten.

Sozialpartnervereinbarung I (Kurzarbeitszeiträume mit Beginn zwischen 1.3.2020 und 31.5.2020)

Folgende Beendigungen grundsätzlich behaltspflichtiger Arbeitsverhältnisse sind für den Bezug der Kurzarbeitsbeihilfe jedoch unschädlich und lösen keine Auffüllverpflichtung aus:

- die ordnungsgemäße Beendigung eines bereits gekündigten Arbeitsverhältnisses, dessen Kündigungsfrist in den Zeitraum der Kurzarbeit bzw. anschließenden Behaltfrist hineinreicht;
- die ordnungsgemäße Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses, dessen Endtermin in den Zeitraum der Kurzarbeit bzw. anschließenden Behaltfrist fällt;
- wenn Beschäftigte während der Kurzarbeit selbst kündigen;
- die Beendigung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber, wenn ein Entlassungsgrund vorliegt;
- die einvernehmliche Beendigung, wenn der/die Betroffene vorher von der Gewerkschaft bzw. Arbeiterkammer oder vom Betriebsrat über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses beraten wurde;
- die Beendigung während eines Probemonats;
- die Beendigung infolge von Tod oder Pensionierung.

Keine Auffüllverpflichtung lösen Kündigungen durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber während der Kurzarbeit aus, wenn der Betriebsrat (bei Sozialpartner-Betriebsvereinbarung) bzw. die Gewerkschaft (bei Sozialpartner-Einzelvereinbarung) dem geplanten Personalabbau zustimmt oder innerhalb von 7 Tagen ab der schriftlichen Verständigung kein Veto einlegt.

Nur wenn keine dieser Ausnahmen zutrifft, muss der Regionalbeirat der zuständigen AMS-Geschäftsstelle mit einem geplanten Personalabbau befasst werden. Eine rückwirkende Genehmigung ist nicht möglich.

Wenn Beschäftigte mit Auffüllpflicht ausscheiden, hat der Betrieb eine angemessene Zeit für die Personalsuche. Es genügt, Suchaktivitäten glaubhaft zu machen. Die Nichterfüllung der Behaltspflicht hat zur Folge, dass die Kurzarbeitsbeihilfe anteilig gekürzt wird. Wird der Beschäftigtenstand z.B. um 5 % unterschritten, wird der Gesamtbetrag der Kurzarbeitsbeihilfe um 5 % verringert.

Ausführliche Informationen sind folgendem Dokument entnehmbar:

Sozialpartnervereinbarung II (Kurzarbeitszeiträume mit Beginn ab 1.6.2020 oder Verlängerungen nach einer 3-monatigen Kurzarbeit ab 1.6.2020)

Die Sozialpartnervereinbarung sieht unter dem Punkt IV.2.c für spezielle Fälle der Beendigung von Arbeitsverhältnissen während der Kurzarbeit keine Auffüllverpflichtung des Gesamtbeschäftigtenstandes vor. Der Grundsatz, dass Arbeitgeberkündigungen frühestens nach Ablauf der Behaltefrist ausgesprochen werden dürfen, bleibt hiervon unberührt.

Beachte: Folgende Beendigungen während der Kurzarbeit bzw. innerhalb der Behaltefrist lösen keine Auffüllverpflichtung aus:

- vor Beginn der Kurzarbeit gekündigte Arbeitsverhältnisse, deren Kündigungsfrist in den Zeitraum der Kurzarbeit oder Behaltefrist fallen,
- Zeitablauf eines vor Beginn der Kurzarbeit begonnenen befristeten Arbeitsverhältnisses, dessen Endtermin in den Zeitraum der Kurzarbeit oder Behaltefrist fällt,
- Kündigung durch den/die ArbeitnehmerIn,
- berechnete Entlassung und unberechtigter Austritt,
- einvernehmliche Auflösung, wenn der/die ArbeitnehmerIn vor Abgabe der Willenserklärung von der Gewerkschaft bzw. Arbeiterkammer über die Folgen der Auflösung beraten wurde,
- Beendigung in Folge des Todes des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin,
- Beendigung aufgrund eines Pensionsanspruches, unabhängig von der Beendigungsart,
- Auflösung während der Probezeit,
- Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn zum Zweck der Verringerung des Beschäftigtenstandes, wenn der Fortbestand des Unternehmens bzw. Betriebsstandortes in hohem Maß gefährdet ist, sofern die Gewerkschaft innerhalb von 7 Tagen zustimmt oder eine Ausnahmegewilligung durch den RGS-Regionalbeirat vorliegt, wenn die Gewerkschaft nicht zugestimmt hat.

Bei diesen Beendigungen, muss ein neuer Mitarbeiter, den zu ausscheidenden Mitarbeiter, ersetzen (Auffüllpflicht):

- Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn aus personenbezogenen Gründen, wenn die Kündigung während der Kurzarbeit oder vor Ablauf der Behaltefrist ausgesprochen wird,
- unberechtigte Entlassung oder berechtigter vorzeitiger Austritt,
- einvernehmliche Auflösung ohne vorherige Beratung von der Gewerkschaft bzw. Arbeiterkammer über die Folgen der Auflösung.

Die Auffüllpflicht bedeutet nicht, dass der/die ArbeitgeberIn, schon bevor er oder sie eine Auflösung des Dienstverhältnisses eines MA nach den oben genannten Gründen (zB eine Kündigung aus personenbezogenen Gründen), ausspricht, einen neuen Mitarbeiter angeworben haben muss.

Eine zufällige Unterschreitung des Beschäftigungsstandes, wie etwa zB bei einer Entlassung, die sich nachträglich als unberechtigt herausstellt und daher die Auffüllpflicht auslöst, ist als Unterschreitung in Folge einer betrieblichen Fluktuation zu sehen, und ist daher unerheblich, sofern der AG glaubhaft machen kann, dass er diese Stelle wiederbesetzen will und eine angemessene Personalsuche gestartet hat.

- 40. Kann Kurzarbeit später als vereinbart begonnen oder früher als beantragt beendet werden?

Ja. Der Arbeitgeber hat dies den Vertragsparteien und dem Arbeitsmarktservice unverzüglich anzuzeigen. Dabei sind mögliche Auswirkungen auf die Kurzarbeitsbeihilfe zu beachten. Diese entfällt bzw. wird zurückgefordert, wenn der Arbeitsausfall im Zuge der Kurzarbeit im Durchschnitt der insgesamt von der Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten 90 % überschreitet. Beträgt der Arbeitszeitausfall von einzelnen oder allen Beschäftigten weniger als 10 % (wird mehr als 90 % gearbeitet), ist dies für die Kurzarbeitsbeihilfe unschädlich; folglich ist es nicht notwendig, die Kurzarbeit vorzeitig zu beenden, wenn mehr gearbeitet wird, als ursprünglich erwartet wurde.

Kurzarbeit kann nur für den gesamten Betrieb(steil) beendet werden. Das Beenden der Kurzarbeit einzelner Beschäftigter ist laut AMS nicht möglich.

Nach Ende der Behaltefrist ist ein Durchführungsbericht vorzulegen, der jedenfalls Angaben über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes sowie über die Einhaltung des Mindest- und Höchststarbeitszeitausfalls zu enthalten hat.

Für den Durchführungsbericht steht ein [Formular zur Verfügung](#).

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

- Überstundenentgelte sind für die Berechnung der Beihilfe und des garantierten Nettoentgelts nicht heranzuziehen.
- Widerrufbare Überstundenpauschalen sind ebenfalls nicht zu berücksichtigen.
- Nicht widerrufbare Überstundenpauschalen und Anteile von All inclusive-Entgelten, die der Abgeltung allfälliger Überstundenleistungen gewidmet sind, sind mitzuberechnen.

- 42. Wie wirken sich Über- bzw. Unterschreitungen der beantragten Ausfallstunden-Zahl aus?

Kurzarbeit mit **Arbeitszeitreduktion um durchschnittlich weniger als 10 %**:

- bei Beginn der Kurzarbeit geplant => keine Kurzarbeitsbeihilfe;
- während der Kurzarbeit wird aufgrund verbesserter Auftragslage mehr gearbeitet oder Urlaub konsumiert => Kurzarbeitsbeihilfe steht weiterhin zu. Allerdings sinkt dadurch die Zahl der Ausfallstunden und daher auch die Kurzarbeitsbeihilfe (die durch Multiplikation der Zahl der Ausfallstunden mit einem von der Höhe des Entgelts abhängigen Pauschalsatz ermittelt wird).

Kurzarbeit mit **Arbeitszeitreduktion um durchschnittlich mehr als 90 %**:

- bei Beginn der Kurzarbeit geplant => keine Kurzarbeitsbeihilfe.
- Während der Kurzarbeit sind Zeiträume mit einer Ausfallzeit bis zu 100 % möglich. Übersteigt aber der durchschnittliche Arbeitszeitausfall während der Kurzarbeit im Durchschnitt der insgesamt von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten oder auf einzelne Beschäftigte bezogen 90 %, steht keine Kurzarbeitsbeihilfe zu.

Fallen während der Kurzarbeit mehr Stunden aus, als beantragt wurde, wird dadurch die 90 %-Grenze aber nicht verletzt, gebührt keine höhere Beihilfe.

Bei Überschreitung der vereinbarten Ausfallstunden gebührt keine höhere Beihilfe, sofern nicht ein **Kurzarbeitsbegehren um Änderung einer laufenden Kurzarbeitsbeihilfe eingebracht** und genehmigt wird.

Tipp: Ist absehbar, dass während der Kurzarbeit mehr als die beantragten Arbeitsstunden ausfallen werden, ist es sinnvoll, ein Kurzarbeits-Begehren (KUA) um Änderung einer laufenden Kurzarbeitsbeihilfe einzubringen.

- 43. Wie werden Urlaub und Zeitausgleich bei Corona-Kurzarbeit gehandhabt?

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!

Für den Nachweis des Bemühens des Arbeitgebers empfehlen wir, auf dem Antrag an das AMS (COVID-19-Kurzarbeitsbeihilfe) handschriftlich folgenden Satz auf der ersten Seite unter „Allgemeine Angaben“ zu ergänzen:

In Betrieben mit Betriebsrat ist der Urlaubsverbrauch leichter umsetzbar, wenn eine (in der Regel freie) Betriebsvereinbarung darüber abgeschlossen wird.

Urlaub während der Corona-Kurzarbeit: Das Entgelt für die Urlaubszeit ist so hoch wie vor Beginn der Kurzarbeit.

Achtung: Für Arbeitsleistungen, die infolge Urlaub und Zeitausgleich entfallen, gibt es keine Kurzarbeitsbeihilfe!

Möglichkeiten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann also wählen:

- Urlaub oder Zeitausgleich vereinbaren oder im Ausnahmefall anordnen; keine Kurzarbeit;
- Urlaub oder Zeitausgleich vereinbaren oder im Ausnahmefall anordnen; in dieser Zeit Kurzarbeit prüfen und vorbereiten, im Anschluss Kurzarbeit;
- sofort Kurzarbeit vereinbaren, dabei sich um Urlaub und Zeitausgleich bemühen und allen betroffenen Arbeitnehmern anbieten.

Mehr arbeitsrechtliche Informationen

- 44. Welche Auswirkungen hat Kurzarbeit auf Bewilligungen nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz?

Eine Reduktion der Arbeitszeit bei Inanspruchnahme von Kurzarbeit (oder etwa auch eine Karenzierung des Arbeitsverhältnisses) infolge der Corona-Krise berührt die Gültigkeit einer Rot-Weiß-Rot – Karte, einer Blauen Karte EU oder einer Beschäftigungsbewilligung nicht nachteilig.

Die davon betroffenen Zeiträume können bis auf Weiteres als Beschäftigung im Sinne des § 20e Abs. 1 Z 2 und 3 AuslBG für die Rot-Weiß-Rot-Karte plus angerechnet

- 45. Worauf ist steuerrechtlich und sozialrechtlich bei Arbeitnehmern zwischen Deutschland und Österreich in Kurzarbeit zu achten?

Sowohl das in Deutschland ausgezahlte Kurzarbeitergeld als auch die in Österreich ausgezahlte Kurzarbeitsunterstützung für entfallene Arbeitsstunden, aber auch ähnliche Zahlungen, die aufgrund der Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie vom Arbeitgeber ausgezahlt und von staatlicher Seite eines der Vertragsstaaten erstattet werden, gelten als Bezüge aus der gesetzlichen Sozialversicherung des jeweiligen Staates und sind im Kassenstaat zu versteuern.

- 46. Wie werden Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, und Selbständige mit Behinderung jetzt unterstützt?

Zum Zweck der Sicherung bestehender Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderungen wurden zeitlich befristet zusätzliche Unterstützungsleistungen für Unternehmerinnen und Unternehmer eingeführt. So werden beispielsweise die während der AMS-geförderten Kurzarbeit anfallenden Lohn- und Lohnnebenkosten ersetzt, bestehende Zuschüsse erhöht und für selbständige begünstigte Behinderte kann ein monatlicher Überbrückungszuschuss gewährt werden. Die Maßnahmen gelten für Anträge die bis 30.06.2020 beim Sozialministeriumservice einlangen. Nähere Informationen erhalten Sie bei Ihrer Landesstelle des [Sozialministeriumservice](#).

Ausweitung und Erhöhung des Arbeitsplatzsicherungszuschusses

- Pauschale, antragslose Erhöhung der Förderung der Bestandsfälle um 50 % für die Monate April bis 30. Juni 2020.
- Die mögliche/maximale Höhe des Arbeitsplatzsicherungszuschusses bei Neugewährungen soll um 50 % erhöht werden. Dies gilt für Anträge, die bis inkl. 30.06.2020 eingebracht werden. Der erhöhte Betrag soll für eine Dauer von 3 Monaten befristet gebühren.
- Der Betrag soll ehestmöglich angewiesen werden. Dies kann auch mittels einer Einmalzahlung/Einmalanweisung des gesamten für die 3 Monate gebührenden Erhöhungsbetrages erfolgen.

Arbeitsplatzsicherungszuschuss im Falle von Kurzarbeit

- Für begünstigte Behinderte, die zur Kurzarbeit angemeldet werden, sollen über den Arbeitsplatzsicherungszuschuss die den DienstgeberInnen in dieser Zeit verbleibenden und von der AMS-Kurzarbeitsförderung nicht gedeckten Kosten übernommen werden. Dies gilt für Anträge, die bis inkl. 30.06.2020 eingebracht werden für die Dauer der Kurzarbeit.
- Förderhöhe: individuell abhängig in der Höhe des Lohnkostenanteils, der der Dienstgeberin/dem Dienstgeber nach Abzug der AMS-Kurzarbeitsförderung für die Zeit der Kurzarbeit verbleibt.
- Der Arbeitsplatzsicherungszuschuss im Falle von Kurzarbeit wird – im Gegensatz zur Kurzarbeitsbeihilfe – nicht für die Ausfallstunden, sondern für die Anwesenheitsstunden (also jene Stunden, die die/der Beschäftigte weiterhin im Betrieb tätig ist) gewährt.
- Die Bedrohung des Arbeitsplatzes wird aufgrund des Antrages auf Kurzarbeit ohne neuerliche Glaubhaftmachung als gegeben angenommen.

Auf die klare Abgrenzung zwischen dem Arbeitsplatzsicherungszuschuss und der AMS-Kurzarbeitsbeihilfe gemäß § 37b Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG), BGBl. Nr. 313/1994 idGF. wird hingewiesen:

Förderzweck der AMS-Kurzarbeitsbeihilfe:

- Vermeidung von Arbeitslosigkeit infolge vorübergehender wirtschaftlicher Schwierigkeiten und damit die weitgehende Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes der Unternehmen durch den teilweisen Ersatz der Aufwendungen der Dienstgeberinnen und Dienstgeber wegen Arbeitszeitausfalles (§ 37b Abs. 3 AMSG). Die Kurzarbeitsbeihilfe wird in Pauschalsätzen je Ausfallstunde gewährt.

Förderzweck des Arbeitsplatzsicherungszuschusses:

- Hebung des Anreizes der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt und damit Verbesserung der nachhaltigen Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Sinne einer Erlangung und Sicherung einer den Lebensunterhalt sichernden Erwerbstätigkeit (§ 10). Der Arbeitsplatzsicherungszuschuss im Falle von Kurzarbeit wird – im Gegensatz zur Kurzarbeitsbeihilfe – nicht für die Ausfallstunden, sondern für die Anwesenheitsstunden (also jene Stunden, die die/der Beschäftigte weiterhin im Betrieb tätig ist) gewährt.

Erhöhung des Entgeltzuschusses:

- Im Falle einer (darzulegenden) Gefährdung des Arbeitsplatzes sollen bestehende Entgeltzuschüsse für die Dauer von 3 Monaten um bis zu 50% erhöht werden. Dies gilt für Anträge, die bis inkl. 30.06.2020 eingebracht werden.

Unterstützung selbständiger Menschen mit Behinderungen:

- Der bestehende Überbrückungszuschuss, der iHv. € 267/Monat bei einem behinderungsbedingten Bedarf gewährt werden kann, steht begünstigten Behinderten, deren Tätigkeit aufgrund der Corona-Pandemie bedroht ist, auch ohne Nachweis des behinderungsbedingten Bedarfs zur Verfügung. Dies gilt für Anträge, die bis inkl. 30.06.2020 eingebracht werden für eine Dauer von 3 Monaten.
- Anmerkung: Es wird davon ausgegangen, dass dieser Personengruppe auch ein nicht rückzahlbarer Zuschuss aus dem Härtefall-Fonds der Wirtschaftskammer Österreich für Selbstständige gewährt wird. Dieser wäre, da es sich hierbei um eine Einmalzahlung handelt, nicht auf den Überbrückungszuschuss anzurechnen. Die akute Bedrohungssituation wäre jedoch auch vor dem Hintergrund des gewährten Zuschusses aus dem Härtefall-Fonds der Wirtschaftskammer Österreich zu bewerten.

Diese Maßnahmen besitzen in einem ersten Schritt für Anträge, die bis 30.06.2020 beim Sozialministeriumservice einlangen, Gültigkeit. Je nach Entwicklung der Pandemie wird eine Verlängerung geprüft.

- 47. Dokumente und weiterführende Infos

- [Factsheet Corona Kurzarbeit Bauwirtschaft](#)
- [AMS-Detail-Infos](#)

- 48. Sind während der Kurzarbeit Überstunden erlaubt?

In der Sozialpartnervereinbarung können Überstunden zugelassen werden.

Achtung: Geleistete Überstunden sind von der Summe der Ausfallstunden abzuziehen und verringern dadurch die Kurzarbeitsbeihilfe! Die Berechnung und Abrechnung der Ausfallstunden erfolgt konsequent personenbezogen. Überstunden reduzieren nur die verrechenbaren Ausfallstunden der jeweiligen Mitarbeiterin/des jeweiligen Mitarbeiters.

- 49. Muss der Arbeitgeber für Mehrstunden bei Kurzarbeit Zuschläge zahlen?

- Kurzarbeit ist nach herrschender Lehre nicht als Teilzeitarbeit (gemäß § 19d Abs 1 AZG) anzusehen.
- Damit sind auch bei Überschreitung der reduzierten Arbeitszeit keine Zuschläge gemäß § 19d AZG zu bezahlen.
- Bis zur Grenze der vor Beginn der Kurzarbeit für den jeweiligen Mitarbeiter geltenden täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit fallen während der Kurzarbeit weder Teilzeitmehrarbeits- noch Überstundenzuschläge an.

- 50. Ist es für die Kurzarbeitsbeihilfe unschädlich, wenn ein Geschäft geschlossen bleibt, obwohl es wieder aufgesperrt werden könnte?

Ja. Ob ein Geschäft trotz Lockerung der behördlichen Vorschriften geschlossen bleibt, ist eine unternehmerische Entscheidung. Bleibt das Geschäft geschlossen, kann weiterhin Kurzarbeitsbeihilfe bezogen werden, solange die Voraussetzungen dafür erfüllt sind.

- 51. Ist es für die Kurzarbeitsbeihilfe unschädlich, wenn bald nach der Öffnung des Geschäftes die Arbeitsstunden wieder reduziert werden, weil das Geschäft nicht läuft?

Ja. Dabei ist jedoch darauf zu achten, dass im Durchschnitt über den gesamten Kurzarbeitszeitraum höchstens 90% der ursprünglichen Arbeitszeit ausfallen; bei einem höheren durchschnittlichen Arbeitszeitausfall fällt die Kurzarbeitsbeihilfe weg.

Ebenso darf die Zahl der Ausfallstunden nicht über die im Antrag angegebenen hinausgehen, andernfalls wäre ein Änderungsbegehren mit einer neuen Sozialpartnervereinbarung erforderlich.

- 52. Kann Kurzarbeit vorzeitig beendet werden?

Ja. Dies ist in der Sozialpartnereinbarung ausdrücklich vorgesehen. Den Sozialpartnern und dem Arbeitsmarktservice ist dies unverzüglich schriftlich anzuzeigen. In Betrieben mit Betriebsrat ist diese Mitteilung vom Unternehmen und vom Betriebsratsvorsitzenden zu unterschreiben.

Die Beschäftigten sind darüber so früh als möglich zu informieren, damit sie sich auf die Wiederaufnahme der vollen Arbeit einstellen können.

Nach Ablauf der Behaltefrist ist ein Durchführungsbericht zu legen; der jedenfalls Angaben über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes sowie über die Einhaltung des Höchststarbeitszeitausfalls zu enthalten hat.

Die Durchführungsberichte sind vom Betriebsrat, in Ermangelung eines Betriebsrates von der zuständigen Fachgewerkschaft oder von den von Kurzarbeit Betroffenen, mit zu unterfertigen. Auf Verlangen des AMS sind über die gemachten Angaben Nachweise vorzulegen.

Für die Durchführungsberichte werden Formulare zur Verfügung gestellt werden.

Die Meldungen sind den jeweiligen Sozialpartnern unter den folgenden Mail-Adressen zu übermitteln:

Wien	Sparte Handel: Sh.kurzarbeit@wkw.at Sparte Gewerbe und Handwerk: sgh.kurzarbeit@wkw.at Sparte Information u. Consulting: sic@wkw.at Sparte Tourismus u. Freizeit: tourismus@wkw.at Sparte Transport u. Verkehr: sparteverkehr@wkw.at Sparte Industrie: industrie@wkw.at Sparte Banken u. Versicherung: banken@wkw.at
Niederösterreich	meldung-kurzarbeit@wknoe.at
Burgenland	kurzarbeit@wkbgl.at
Oberösterreich	kurzarbeit@wkoee.at
Steiermark	iws@wkstmk.at
Salzburg	kurzarbeit@wks.at
Kärnten	wirtschaftskammer@wkk.or.at
Tirol	kurzarbeit@wktiro.at
Vorarlberg	kurzarbeit@wkv.at

Arbeitnehmervertretung:

- [Vida Arbeitsmarkt@vida.at](mailto:Vida.Arbeitsmarkt@vida.at)
- [GPA-djp Kurzarbeit@gpa-djp.at](mailto:GPA-djp.Kurzarbeit@gpa-djp.at)
- [PRO-GE Corona.kurzarbeit@proge.at](mailto:PRO-GE.Corona.kurzarbeit@proge.at)
- [Younion kurzarbeit@younion.at](mailto:Younion.kurzarbeit@younion.at)
- [GPF Christian.decker@gpf.at](mailto:GPF.Christian.decker@gpf.at)
- [GBH kurzarbeit@gbh.at](mailto:GBH.kurzarbeit@gbh.at)
- [GÖD goed.kv@goed.at](mailto:GÖD.goed.kv@goed.at)

Hinweis!

Die zuständige Gewerkschaft lässt sich aus dem, für den Betrieb, anzuwendend Kollektivvertrag aus dem Punkt „Kollektivvertragspartner“ ermitteln.

Handlungsempfehlung für die AMS-Abrechnung

- 1. Wie wird die Beihilfe abgerechnet?

>> [AMS-Infoseite mit Anleitung](#)

- 2. Welchen Wert soll ich beim Web-Tool bzw. bei der Excel-Projektdatei des AMS in der Rubrik "Bruttoentgelt für den ganzen Monat" eingeben, wenn ich entsprechend der Sozialpartner-Handlungsanleitung das frühere Gehalt mit einem Netto-Abzug von 10-20% abgerechnet habe?

Sie tragen hier das Bruttogehalt laut tatsächlicher Lohnverrechnung ein. Wenn Sie entsprechend der [Handlungsanleitung der Sozialpartner](#) gehandelt und somit – vereinfacht gesagt – das frühere Brutto-Gehalt ungekürzt abgerechnet und dann je nach Gehaltshöhe 10-20 % vom Netto abgezogen haben, sind somit (vereinfacht gesagt) die 100% Brutto vor Kurzarbeit einzutragen.

Bitte beachten Sie, dass dieser Wert im AMS-Tool nicht mehr geändert werden kann.

- 3. Muss ich bei der Rubrik "Normalarbeitszeitstunden laut Kollektivvertrag/Arbeitsvertrag" Feiertage herausrechnen?

Für Betriebe, die üblicherweise an Feiertagen nicht arbeiten, sind die Feiertage abzuziehen.

Zum Beispiel April: 30 Kalendertage minus 4 Wochenenden (Sa/So) ergibt 22 potenzielle Arbeitstage, bei 8 Stunden = 176. Abzüglich Ostermontag (minus 8 Stunden) = 168. Bei Teilzeit werden nicht 8 Stunden sondern die Arbeitsstunden vor Kurzarbeit abgezogen.

- 4. Was ist unter "Stunden, für die Ersatzleistungen gebühren", zu verstehen? Diese werden vom AMS ja nicht gefördert.

Dazu gehören Zeiten, für die

- der Mitarbeiter Anspruch auf halbes/volles Krankengeld von der ÖGK hat,
- der Arbeitgeber Anspruch auf 50/75% Zuschuss von der AUVA hat
- Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigung gebührt und
- eine Entschädigung nach § 32 Epidemiegesetz gebührt (mit Bescheid ausgesprochene Quarantäne)

Für das AMS ist nicht entscheidend, ob diese „Ersatzleistungen“ schon bezahlt wurden, sondern nur, ob ein Anspruch darauf besteht.

- 5. In welcher Rubrik sind Krankenstände in der Abrechnungsliste einzutragen?

Bei der Eintragung in der AMS-Abrechnung gibt es für die im Krankenstand ausgefallenen Arbeitsstunden ein gesondertes Feld "Entgeltfortzahlung für Krankenstand und § 1155 Abs. 3 ABGB in der geplanten Arbeitszeit in Stunden".

Wäre in der Kurzarbeit an einem Krankenstandstag z.B. 2 statt 8 Stunden lang gearbeitet worden, sind 2 Stunden in dem genannten Feld „Entgeltfortzahlung für Krankenstand...“ einzutragen. D.h. diese 2 Stunden werden vom AMS nicht als Ausfallstunden gefördert. 6 Stunden werden als Ausfallstunden gefördert.

- 6. Welche Stunden sind in der Rubrik "Konsumierte Urlaube/Zeitausgleich" einzutragen?

Die Stunden sind entsprechend der Zeit vor der Kurzarbeit zu ermitteln, also 8 Stunden pro Urlaubstag bei einer 40-Stunden-Woche bzw. bei einem Teilzeitbeschäftigten in jenem Stundenausmaß, in dem er/sie vor Kurzarbeit an diesem Tag gearbeitet hätte.

- 7. Was bedeutet "§ 1155 Abs. 3 ABGB"?

Dabei geht es um Maßnahmen auf Grundlage des COVID-19-Maßnahmengesetzes, die zum Verbot oder zu Einschränkungen des Betretens von Betrieben geführt haben. Gab es in einzelnen Wochen eine gänzliche Schließung, ist der Wert gleich 0, somit werden bei einem vormals Vollzeitbeschäftigten 8 Stunden pro Tag gefördert.

Diese Position wird fast immer mit „0“ auszufüllen sein. Denn sollte ein Mitarbeiter teilweise arbeiten, erfolgt der Abzug von den Ausfallstunden ohnedies schon aus dem Titel „geleistete“ Arbeitsstunden. Es geht dabei nur um jene Fälle, bei denen ein Mitarbeiter trotz Covid-Maßnahme (Betriebsschließung) zum Dienst eingeteilt war, die Arbeitsleistung nicht zustande kam und der Arbeitgeber trotz Nicht-Leistung Entgelt zahlen muss

- **8. Stimmt die Aussage, dass man die Kurzarbeitsabrechnung mit dem AMS erst nach dem Erhalt der Förderbestätigung durchführen kann?**

Ja. Für die Förderabrechnung benötigt man die Projektnummer laut der AMS-Genehmigung.

Alle Rechtsauskünfte werden von der WKO nach bestem Wissen und Gewissen erteilt und basieren auf den zum jeweiligen Zeitpunkt gesicherten Informationen. Die WKO übernimmt für die Richtigkeit der Auskünfte keine Haftung.