

Corona-Kurzarbeit 1.10.2020 bis 31.3.2021

Phase 3: Infos und FAQ für Unternehmen

Hinweis: Diese Infos beziehen sich auf die **Kurzarbeitsprojekte Phase 3 (bis 31.3.2021)**.

Alle Infos zur aktuellen Phase **seit 1.4.2021** finden Sie auf unserer Infoseite zur [Corona Kurzarbeit Phase 4](#).

FAQ - Fragen und Antworten zur Kurzarbeit vom 1.10.2020 bis 31.3.2021

Stand: 31.3.2021 | 17:00 Uhr

[mehr Corona FAQ](#)

durchsuchen ...

- Welche Erleichterungen gibt es aufgrund der Schutzmaßnahmen und der damit verbundenen Einschränkungen für ALLE Unternehmen?

- Die in der wirtschaftlichen Begründung (Beilage 1 der Sozialpartnervereinbarung) erforderliche Bestätigung des Steuerberaters/Bilanzbuchhalters/Wirtschaftsprüfers entfällt, wenn die Kurzarbeit nur für die Zeit des Lockdowns (1.11.2020 bis 31.3.2021) beantragt wird. Beilage 1 ist nach wie vor auszufüllen und zu unterschreiben.
Hinweis: Bei Kurzarbeitsvorhaben mit nicht mehr als 5 Arbeitnehmern benötigt die Beilage 1 auch für Nichtlockdownzeiten keine Bestätigung des Steuerberaters etc. Beilage 1 ist immer auszufüllen und zu unterschreiben.
- Neu: In der Kurzarbeitsphase 3 (1.10.2020 bis 31.3.2021) entfällt auf Grund einer Änderung der Kurzarbeitsrichtlinie die Verpflichtung der Betriebe, bei Lehrlingen, die in Kurzarbeit sind, 50 % der ausgefallenen Zeit für Ausbildungsmaßnahmen zu verwenden. Grund: Der lange Lockdown ab November 2020 machte es den Betrieben unmöglich, dieser Verpflichtung nachzukommen.

Nach wie vor ist bei Arbeitszeiten von unter 30 % die Beilage 2 auszufüllen und zu unterschreiben. Bei Arbeitszeiten unter 30 % müssen die Sozialpartner der Kurzarbeit ausdrücklich zustimmen.

- Welche Erleichterungen gibt es aufgrund der Schutzmaßnahmen und der damit verbundenen Einschränkungen speziell für Unternehmen, die unmittelbar vom Lockdown betroffen sind? Welche Betriebe gelten als „Lockdown-Betriebe“?

- Die direkt vom Lockdown betroffenen Branchen sind in einer eigenen Beilage zur Kurzarbeitsrichtlinie aufgelistet und entsprechen grundsätzlich jenen, die in der Richtlinie für die Umsatzvergütung genannt sind.
- Für die Zeit des Lockdowns ist eine Arbeitsleistung von 0 % möglich. Eine aus diesem Grund erfolgte Unterschreitung der bewilligten Mindestarbeitszeit von 10 % in den Monaten November, Dezember 2020 und Jänner, Februar und März 2021 führt zu keiner Beihilfenrückforderung, wenn im Oktober 2020 nicht mehr als 90 % Ausfallszeit verrechnet wurde.
- Da für die Überschreitung der 90 % derzeit keine Begehrensstellung vorgesehen ist, ist im Begehren zunächst 90 % Ausfallszeit zu beantragen. In der Folge kann mehr Ausfallszeit abgerechnet werden. In der Sozialpartnervereinbarung und in der Beilage 2 ist die tatsächlich erwartete Ausfallszeit anzugeben.
- Wirtschaftliche Begründung der Kurzarbeit: Die Bestätigung des Steuerberaters/Bilanzbuchhalters/Wirtschaftsprüfers entfällt. Beilage 1 ist nach wie vor auszufüllen und zu unterschreiben.

- 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 Mitarbeiter zu halten.

In Kurzarbeit verringern die Mitarbeiter ihre Arbeitszeit und erhalten dennoch den Großteil ihres bisherigen Entgelts weiter. Der Arbeitgeber erhält vom AMS (Arbeitsmarktservice) - sofern alle Voraussetzungen erfüllt sind - die so genannte Kurzarbeitsbeihilfe.

- Was sind die wichtigsten Eckpunkte der Kurzarbeit seit 1.10.2020?

- Die Sozialpartnervereinbarung (SPV) gilt für alle Kurzarbeitsanträge im Zeitraum von 1.10.2020 bis längstens 31.3.2021 (Formulare: SPV mit Betriebsrat | SPV ohne Betriebsrat (Einzelvereinbarung)). Eine rückwirkende Antragstellung ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich.
- Der Kurzarbeitszeitraum beträgt bis zu 6 Monate.
- Der Zugang zur Kurzarbeit erfordert eine wirtschaftliche Begründung. Dafür steht Beilage 1 zur Sozialpartnervereinbarung zur Verfügung, in der wichtige Kennzahlen abgefragt werden (Bewilligung anderer Förderungen, Umsatzentwicklung vor Kurzarbeit und Prognose für den beantragten Zeitraum).
Achtung: Wird die Kurzarbeit für mehr als 5 Arbeitnehmer beantragt, muss ein Steuerberater/Bilanzbuchhalter/Wirtschaftsprüfer die Angaben bestätigen. Bei unmittelbar vom Lockdown betroffenen Unternehmen und Unternehmen, die Kurzarbeit nur für die Zeit des Lockdowns beantragen, entfällt allerdings die Bestätigung des Steuerberaters etc. unabhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer in Kurzarbeit. Beilage 1 ist jedoch in allen Fällen auszufüllen und zu unterschreiben.
- Die Höhe des garantierten Entgelts bleibt unverändert.
- Die Arbeitgeber zahlen die Kosten für die tatsächlich geleistete Arbeit, die Mehrkosten für die entfallenen Arbeitsstunden übernimmt weiterhin das AMS, auch die Lohnnebenkosten.
- Die Bandbreite der Arbeitszeit beträgt 30 % bis 80 %. Für besonders betroffene Betriebe kann eine höhere Reduktion der Arbeitszeit genehmigt werden. Dies hat der Arbeitgeber im Beiblatt 2 zur Sozialpartnervereinbarung zu begründen. Bei Ausfallszeiten von über 70 % ist Beilage 2 auszufüllen und zu unterschreiben. In diesen Fällen ist eine Genehmigung des Begehrens durch das AMS erst möglich, wenn die ausdrückliche Zustimmung der Sozialpartner vorliegt.
- Die ausgefallenen Arbeitsstunden können künftig für Weiterbildungen genutzt werden. Die Weiterbildungskosten werden vom AMS gefördert.
- Lehrlinge können weiterhin in die Kurzarbeit einbezogen werden, wenn die Ausbildung sichergestellt ist. 50 % der Ausfallszeit sind für Weiterbildungsmaßnahmen zu nutzen. Eine Förderung der Weiterbildungskosten ist vorgesehen. Hinweis: Für die Zeit des Lockdowns ist die Ausbildungsverpflichtung ausgesetzt.
- Erhöhungen des Entgelts (KV-Erhöhungen, Biennalsprünge) werden bei der Berechnung des Entgelts während Kurzarbeit berücksichtigt.

- Wie funktioniert die Corona-Kurzarbeit?

Im Rahmen der Corona-Kurzarbeit wird der größte Teil der Mehrkosten, die sich für Arbeitgeber im Vergleich zur erhaltenen Arbeitsleistung ergeben, vom AMS ersetzt.

Die Mitarbeiter arbeiten während des Kurzarbeitszeitraums durchschnittlich mindestens 30 % (in begründeten Ausnahmefällen 10 %) und höchstens 80 % ihrer Normalarbeitszeit und erhalten dafür ein Mindestbruttoentgelt.

Ziel: Nach der Krise ein eingespieltes Team

So schwer es für viele Unternehmen in der derzeitigen Situation ist, 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.

- Wirtschaftliche Begründung zur Inanspruchnahme der Kurzarbeit

Die Inanspruchnahme der Kurzarbeit erfordert eine wirtschaftliche Begründung. Seit 1.10.2020 sind dazu im Zuge der Antragstellung in einem standardisierten Verfahren Angabe zur Entwicklung des Umsatzes bzw. anderer aussagekräftiger Kennziffern zu machen. Ebenso ist eine wirtschaftliche Prognose zum beantragten Kurzarbeitszeitraum abzugeben.

Diese Kennzahlen sind von einem Steuerberater / Wirtschaftsprüfer / Bilanzbuchhalter(*) zu bestätigen; bezüglich der Prognose eingeschränkt darauf, dass die Kennziffern nicht offensichtlich unplausibel sind. (Ausnahme: bei Projekten mit höchstens 5 Mitarbeitern in Kurzarbeit.) Für unmittelbar vom Lockdown betroffene Unternehmen und Unternehmen, die Kurzarbeit nur für die Zeit des Lockdowns beantragen, entfällt die Bestätigung des Steuerberaters etc. unabhängig von der Zahl der Arbeitnehmer in Kurzarbeit. Beilage 1 ist dennoch in allen Fällen auszufüllen und zu unterschreiben.

Nähere Informationen für den Arbeitgeber bzw. dessen Steuerberater, Bilanzbuchhalter oder Wirtschaftsprüfer zu den in der Beilage 1 erforderlichen Angaben:

- **Ist eine bestimmte Umsatzdefinition heranzuziehen oder kann frei gewählt werden, ob der Umsatz laut Einkommensteuergesetz/Körperschaftsteuergesetz, Umsatzsteuergesetz, Unternehmensgesetzbuch udgl als Basis herangezogen wird?**
Ja, die Methode kann frei gewählt werden. Aus den Daten soll vor allem hervorgehen, ob die Umsätze durch Corona gelitten bzw. ob sie schon vor Corona saisonal geschwankt haben.
- **Können die Umsatz- oder sonstigen Kennzahlen aus schon bestehenden Dokumenten (z.B. Umsatzsteuervoranmeldung) genommen werden oder müssen diese einem „true and fair value“ unterzogen werden bzw. auch hinsichtlich Periodenrichtigkeit überprüft werden?**
Die Umsatz- und Kennzahlen können aus bestehenden offiziellen Dokumenten genommen werden.
- **Ist der Arbeitgeber in der Darstellung der Umsatzzahlen (oder sonstigen Kennzahlen) frei, insbesondere auch in der Auswahl der Ebene (Konzern/Unternehmen/Niederlassung/Betrieb/Betriebsteil), wenn das die wirtschaftlichen Schwierigkeiten nachvollziehbarer darstellen lässt?**
Grundsätzlich sind die Umsatzzahlen für den räumlichen Geltungsbereich der Sozialpartnervereinbarung (Betrieb, Betriebsteil) anzugeben, der für die Kurzarbeit gilt. Ist das nicht möglich, sind die Umsatzzahlen für den Betrieb anzugeben. Sind diese nicht aussagekräftig (z.B. Umsatzeinbruch nur in einer Sparte), kann dies zusätzlich in einem Feld der Beilage 1 erläutert werden.
- **Ist die Umsatzprognose zusätzlich zu einer anderen Kennzahl auch dann anzugeben, wenn sie nicht aussagekräftig ist?**
Die Umsatzprognose ist immer anzugeben. Die andere Kennzahl kann die Firma zusätzlich angeben, wenn sie der Ansicht ist, die Umsatzprognose sei nicht aussagekräftig.

- Begehren über das eAMS-Konto

Das Begehren auf Kurzarbeitsbeihilfe ist beim AMS über das eAMS-Konto einzubringen und gleichzeitig die Sozialpartnervereinbarung über das eAMS-Konto hochzuladen.

Wenn Sie noch kein eAMS-Konto haben, müssen Sie dieses beim AMS beantragen.

Begehren sind grundsätzlich vor Beginn der Kurzarbeit einzubringen.

Aufgrund des Lockdowns gilt seit 4.1.2021: Während des Lockdowns beginnende (Erst- und Verlängerungs-)Projekte müssen jeweils **bis zum 20. des Folgemonats** beantragt werden. (Also: Im November 2020 beginnende Projekte müssen bis 4.1.2021 beantragt werden, im Dezember 2020 beginnende bis 20.1.2021; im Jänner 2021 beginnende bis 20.2.2021.)

- Wie erfolgt die Bezahlung der Mitarbeiter während Kurzarbeit?

Der Mitarbeiter erhält (unabhängig von den monatlich tatsächlich geleisteten Stunden) bei einem Bruttoentgelt vor Kurzarbeit in der Höhe von EUR 1.700,- 90 %, zwischen EUR 1.700,- und EUR 2.685,- 85 % und darüber 80 % seines bisherigen Nettoentgelts („Nettoersatzrate“). Aufgrund der Anwendung der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle (§ 37 Abs. 6 AMSG) kann es zu Abweichungen kommen.

Lehrlinge sowie Personen in gleichgestellten Ausbildungsverhältnissen erhalten während der Kurzarbeit weiterhin das volle vor der Kurzarbeit bezogene Bruttoentgelt.

- Die Ermittlung des Entgelts während der Kurzarbeit

Bemessungsgrundlage für die Ermittlung des Entgelts während der Kurzarbeit ist das Bruttoentgelt des letzten vollentlohnten Monats vor Kurzarbeit inklusive Zulagen und Zuschläge, aber ohne Überstundenentgelte.

Einbezogen werden unwiderrufliche Überstundenpauschalen ebenso wie widerrufliche Überstundenpauschale, wenn diese bei Beginn der Kurzarbeit nicht widerrufen wurden, und Anteile von All-inklusive-Entgelten, die der Abgeltung von Überstunden gewidmet wurden. Bei schwankenden Entgeltbestandteilen ist ein 3-Monatschnitt heranzuziehen.

Ausgehend von dem auf diese Weise ermittelten Bruttoentgelt ist der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle das jeweilige Mindestbruttoentgelt zu entnehmen.

- Wirken sich Lohn- und Gehaltserhöhungen auf die Höhe der Nettoersatzrate aus?

Für Kurzarbeitszeiträume ab 1.10.2020 gibt es hier eine wesentliche Änderung. Während in Kurzarbeitszeiträumen bis 30.9.2020 Entgelterhöhungen während der Kurzarbeit grundsätzlich keine Auswirkungen auf das Mindestbruttoentgelt hatten, ist dies ab 1.10.2020 anders.

Folgende Entgelterhöhungen, die während der Kurzarbeit ab 1.3.2020 erfolgt sind oder künftig eintreten und bisher keine Auswirkungen auf die Bemessungsgrundlage hatten, ändern ab 1.10.2020 die Bemessungsgrundlage (sog. „Entgeltodynamik“):

- wenn im Kollektivvertrag nichts Anderes geregelt ist, Erhöhungen der Mindestlöhne und -gehälter,
- kollektivvertragliche Vorrückungen, Biennien udgl.,
- kollektivvertragliche Erhöhungen auf Grund von Umstufungen.

Ab 1.10.2020 ist die Bemessungsgrundlage in den erwähnten Fällen in jenem Ausmaß zu erhöhen, wie der Lohn bzw. das Gehalt ohne Kurzarbeit zu erhöhen wäre.

Beispiel:

- Mindestlohn vor Kurzarbeit laut Kollektivvertrag: EUR 1.900,-
- Lohn vor Kurzarbeit: EUR 2.000,-
- keine kollektivvertragliche Erhöhung der Ist-Löhne; Erhöhung des Mindestlohns auf EUR 2.050,-

Die Bemessungsgrundlage ist daher um EUR 50,- auf EUR 2.050,- zu erhöhen. | Variante: Verdient der Mitarbeiter vor der Kurzarbeit EUR 2.100,- ist die Bemessungsgrundlage nicht zu erhöhen.

Achtung:

Die Lohn- und Gehaltserhöhungen, die während Kurzarbeit erfolgen, ändern grundsätzlich nicht die Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe des AMS. Das AMS toleriert Anpassungen der Bemessungsgrundlage (KV-Erhöhungen, Vorrückungen) in geringem Ausmaß von maximal 5 %.

Weitergehende Erhöhungen können nur dann berücksichtigt werden, wenn in Bezug auf diese Mitarbeiter die Kurzarbeit beendet wird, diese Mitarbeiter einen Kalendermonat voll entlohnt werden und in der Folge im Rahmen eines neu genehmigten Projekts mit einer neuen Bemessungsgrundlage abgerechnet werden.

- Welche Arbeitszeit gilt während Kurzarbeit?

Im Durchrechnungszeitraum kann die Arbeitszeit um mindestens 20 % bis höchstens 70 % reduziert werden (in Ausnahmefällen bis zu 90 % und in Lockdownbranchen sogar darüber). Dabei können längere Zeiträume ohne Arbeit vereinbart werden. Die reduzierte Arbeitszeit muss nur im Durchschnitt des Kurzarbeitszeitraumes erreicht werden. Achtung: Bei einer Reduktion der Arbeitszeit von über 70 % ist vor der Genehmigung der Kurzarbeit durch das AMS die explizite Zustimmung der Sozialpartner erforderlich.

Weitere Erleichterung für Lockdownbranchen: Für die Zeit des Lockdowns ist eine Arbeitsleistung von 0 % möglich. Eine aus diesem Grund erfolgte Unterschreitung der bewilligten Mindestarbeitszeit von 10 % in den Monaten November, Dezember 2020, Jänner, Februar und März 2021 führt zu keiner Beihilfenrückforderung, wenn im verbleibenden Abrechnungsmonat Oktober 2020 nicht mehr als 90 % Ausfallszeit verrechnet wird.

- Bandbreite der Arbeitszeit

Seit 1.10.2020 ist die Bandbreite für die gekürzte Arbeitszeit grundsätzlich enger und sollte während des jeweiligen Kurzarbeitszeitraums im Durchschnitt zwischen 30 % und 80 % liegen. Weiterhin sind Monate ohne Arbeitsleistung möglich.

Eine Unterschreitung der durchschnittlichen Mindestarbeitszeit von 30 % ist nach wie vor möglich, bedarf jedoch einer ausdrücklichen Begründung in der Beilage 2 der Sozialpartnervereinbarung und der expliziten Zustimmung der Sozialpartner.

Im Durchschnitt über den gesamten Kurzarbeitszeitraum ist grundsätzlich eine Arbeitszeit von mindestens 10 % zu erreichen bzw. darf die Ausfallszeit nicht mehr als 90 % betragen.

Ausnahme für Lockdownbranchen: Eine Unterschreitung der bewilligten Mindestarbeitszeit von 10 % in den Monaten November, Dezember 2020, Jänner und Februar 2021 führt zu keiner Beihilfenrückforderung, wenn in den übrigen Abrechnungsmonaten jeweils nicht mehr als 90 % Ausfallszeit verrechnet wird.

Die Herabsetzung der Arbeitszeit kann für einzelne Arbeitnehmer/Lehrlinge unterschiedlich festgelegt oder vereinbart werden.

Haben nur einzelne Gruppen von Arbeitnehmern/Lehrlingen eine Ausfallszeit von mehr als 70 % und wird die durchschnittliche Ausfallszeit von allen im Betrieb von Kurzarbeit Betroffenen nicht überschritten, kann der Betrieb für diese Gruppen ein gesondertes Begehren einbringen. Nur in diesem Begehren ist die explizite Zustimmung der Sozialpartner erforderlich.

- Was ist, wenn sich die Normalarbeitszeit vor oder während der Kurzarbeit ändert?

Änderungen der Normalarbeitszeit während der Kurzarbeit oder innerhalb von 30 Tagen davor ändern die Bemessungsgrundlage des während der Kurzarbeit gebührenden Entgelts im Fall bestimmter Teilzeitartern (z.B. Bildungs-, Pflege- und Altersteilzeit) sowie dann, wenn auf die Änderung der Normalarbeitszeit ein Rechtsanspruch besteht (z.B. bei Sterbebegleitung); ebenso, wenn die Änderungen spätestens 31 Tage vor Beginn der Kurzarbeit vereinbart wurden.

Auf die Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe wirkt sich eine Änderung der Normalarbeitszeit während der Kurzarbeit nur mindernd aber nicht erhöhend aus.

- Kann der Arbeitgeber einseitig Arbeitsleistungen über die in der Sozialpartnervereinbarung festgelegte verkürzte Arbeitszeit anordnen?

Ja, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ vorliegen (diese wichtige Änderung wurde bereits in der Sozialpartnervereinbarung II ab Juni 2020 verankert):

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

In unvorhersehbaren Fällen kann bei erhöhtem Arbeitsbedarf die Änderung der Lage und Dauer der Arbeitszeit auch weniger als drei Tage im Vorhinein mitgeteilt werden.

Idealerweise wird die Änderung der einmal festgelegten Arbeitszeit im Einvernehmen mit der/dem ArbeitnehmerIn bzw. dem Betriebsrat erfolgen.

- 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 personenbezogen. Überstunden reduzieren nur die verrechenbaren Ausfallstunden der jeweiligen Mitarbeiterin/des jeweiligen Mitarbeiters.

- 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 entlohnten Kalendermonats im Betrieb mit eigener Sozialpartnervereinbarung und eigenem Kurzarbeitsantrag mit entsprechendem Beginn und Ende in die Kurzarbeit aufgenommen werden.

Beispiel: Betrieb in Kurzarbeit vom 1.10.2020 bis 31.3.2021. Ein Mitarbeiter wird mit 15.9.2020 neu aufgenommen. Kurzarbeit für diesen Mitarbeiter ist ab 1.11.2020 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 entlohnten Kalendermonats vor Beginn der Kurzarbeit im Betrieb nicht förderbar. Die Begründung neuer Dienstverhältnisse ist naheliegend, wenn die Arbeit nicht von den kurzarbeitenden Mitarbeitern erledigt werden kann (z.B. Schlüsselkräfte, Personen mit notwendigem Know-how). Es bedarf dazu keiner Zustimmung der Partner der Sozialpartnervereinbarung (WK, Gewerkschaft).

Tipp: Festhalten, warum diese Tätigkeit nicht von den Mitarbeitern in Kurzarbeit übernommen werden kann.

Das AMS kann später bei Prüfung der widmungsmäßigen Verwendung der Beihilfe fragen, warum diese Tätigkeit nicht von den Mitarbeitern in Kurzarbeit verrichtet werden konnte.

- 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.

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

Ja. Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin 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 dem 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 wird es eine AMS-Vorlage geben, bitte verwenden Sie die aktuelle Vorlage sobald diese auf der [Info-Seite des AMS](#) verfügbar ist.

- Ist das Arbeitsentgelt höher als das Mindestbruttoentgelt, ist Ersteres zu zahlen

Immer dann, wenn das arbeitsvertraglich vereinbarte Bruttoentgelt für die in einem Kalendermonat tatsächlich geleistete Arbeitszeit höher ist als das Bruttoentgelt, welches sich aus der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle ergibt, ist Ersteres zu zahlen.

- Was zahlt das AMS dem Arbeitgeber?

Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber die Kosten für die Ausfallstunden (Kurzarbeitsbeihilfe). In der Kurzarbeitsbeihilfe 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 EUR 5.370,- gibt es keine Beihilfe.

Beispiel für Kurzarbeitsbeihilfe:

Mit einem Mitarbeiter vereinbaren Sie, die Arbeitszeit zu verringern, z.B. auf 50 % der Arbeitszeit vor der Kurzarbeit. Dafür müssen Sie ihm unabhängig von der Arbeitszeitverringerung während Kurzarbeit ein Bruttoentgelt gemäß der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle zahlen.

Der Mitarbeiter erhält ein höheres Entgelt, als es der verringerten Arbeitszeit entspricht. Für Einkommen bis zur Höchstbeitragsgrundlage (EUR 5.370,-) 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 sind auf Basis des Entgelts 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 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.

- Fällt die Kurzarbeitsbeihilfe weg, wenn die Mitarbeiter ein höheres Entgelt erhalten, als die Sozialpartnervereinbarung vorschreibt?

Nein.

- 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 .

Insolvente Unternehmen, die sich in einem Konkurs- oder Sanierungsverfahren befinden, erhalten vom AMS keine Kurzarbeitsbeihilfe; ebenso Unternehmen mit Sitz im Ausland.

- Lehrlinge in Kurzarbeit

Kurzarbeit für Lehrlinge ist nur dann möglich, wenn die Ausbildung sichergestellt ist. Dabei sind mindestens 50 % der ausgefallenen Arbeitszeit über den gesamten Kurzarbeitszeitraum für ausbildungs- bzw. berufsrelevante Maßnahmen zu nutzen. Für diese Ausbildungsmaßnahmen gibt es eine spezielle Förderung, in dessen Rahmen 75 % der Kurskosten ersetzt werden. Die Antragstellung ist ab der zweiten Februarwoche 2021 möglich. Mehr Infos auf lehre-foerdern.at.

Hinweis: Auf Grund des langen Lockdown ab November 2020 (mit dem Entfall der Ausbildungspflicht in diesem Zeitraum) entfällt die Ausbildungspflicht in der Kurzarbeitsphase 3 (1.10.2020 bis 31.3.2021) zur Gänze (vorbehaltlich der Zustimmung des BMA, BMDW und BMF zur entsprechenden Richtlinienänderung).

Die Entlohnung von Lehrlingen

Lehrlinge erhalten während der Kurzarbeit die ungekürzte Lehrlingsentschädigung. Wechselt der Lehrling während der Kurzarbeit in ein neues Lehrjahr wird die Bemessungsgrundlage auf das aktuelle Lehrjahr erhöht (kollektivvertragliche Sonderregelungen bleiben unberührt).

Nach Ende der Lehrzeit bei Wechsel in ein Dienstverhältnis gebührt ein Mindestbruttoentgelt gemäß der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle.

Beispiel: Kurzarbeit seit März 2020; erfolgreiche Ablegung der Lehrabschlussprüfung im Mai 2020; Beginn des Dienstverhältnisses am darauffolgenden Montag. Die Erhöhung ist mit der Verlängerung der Kurzarbeit ab 1.10.2020 vorzunehmen.

Hinweis: Die Kurzarbeitsbeihilfe gebührt im Falle des Wechsels des jeweiligen Lehrjahres bzw. in der Behaltezeit jedoch auf Grundlage des Bruttoentgeltes vor Einführung der Kurzarbeit. Bei durchgehender Kurzarbeit ab Phase 1 bleibt die Bemessungsgrundlage für die Kurzarbeitsbeihilfe in Phase 3 der Kalendermonat vor Beginn der Kurzarbeit in Phase 1, im konkreten Beispiel wäre das die Lehrlingsentschädigung vom Februar 2020.

Die Anwendbarkeit der neuen Bemessungsgrundlage (Facharbeiterlohn) wäre nur dann möglich, wenn in Bezug auf diese Mitarbeiter die Kurzarbeit für mindestens einen Kalendermonat beendet wird, diese Mitarbeiter diesen Kalendermonat voll entlohnt werden und in der Folge im Rahmen eines neu genehmigten Projekts mit einer neuen Bemessungsgrundlage abgerechnet werden.

- Für welche Mitarbeiter ist Kurzarbeit möglich?

Kurzarbeit ist für alle arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigten Mitarbeiter 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. Vor Beginn der Kurzarbeit muss aber mindestens ein voll entlohnter Kalendermonat vorliegen. Neue Mitarbeiter können daher beihilfenrechtlich nicht sofort in die Kurzarbeit einbezogen werden.

Für Mitglieder des geschäftsführenden Organs (Geschäftsführer), 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 gewerberechtl. Geschäftsführer während der Kurzarbeit siehe unten)

Auch freie Dienstnehmer sind förderbar, da sie laut Arbeitslosenversicherungsgesetz echten Dienstnehmer gleichgestellt sind.

Achtung: Da freie Dienstnehmer 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.

Für geringfügig Beschäftigte ist Kurzarbeit nicht möglich.

- Können nur Personen einbezogen werden, die vor Beginn der Kurzarbeit mindestens einen voll entlohnten Kalendermonat 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 entlohnten Monat (bei unregelmäßigem Entgelt dem Durchschnitt aus mindestens 3 Monaten) beim selben Arbeitgeber 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 Mitarbeiter, 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.

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

Ja.

- 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.

- 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. Nähere Informationen erhalten Sie bei Ihrer Landesstelle des [Sozialministeriumservice](#).

- 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 Verdienstaustauschs (genauso wie z.B. bei Urlaub, Zeitausgleich oder Feiertagen während der Kurzarbeit) keine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt (Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe Punkt 6.7, Seite 10).

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

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

- 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 vom Unternehmen gezahlte Kurzarbeitsunterstützung für entfallene Arbeitsstunden, aber auch ähnliche Zahlungen, die aufgrund der Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie vom Unternehmen gezahlt und von staatlicher Seite eines der Vertragsstaaten erstattet werden, gelten als Bezüge aus der gesetzlichen Sozialversicherung des jeweiligen Staates und sind in jenem Staat zu versteuern, in dem die Sozialversicherungspflicht besteht.

- 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 werden.

- 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 Mitarbeitern oder einzelne Mitarbeiter vereinbart werden.

- Was ist ein Kurzarbeitsdienstzettel?

Die Sozialpartnervereinbarung sieht vor, dass allen von Kurzarbeit erfassten Mitarbeitern ein Kurzarbeitsdienstzettel (siehe Anhang der Sozialpartnervereinbarung) oder eine Kopie der Sozialpartnervereinbarung auszuhändigen ist. Dies gilt sowohl für Erstanträge als auch für Verlängerungsanträge.

- Wie beantragt der Betrieb Kurzarbeitsbeihilfe?

Der Betrieb schließt die Kurzarbeitsvereinbarung mit dem Betriebsrat (in Betrieben ohne Betriebsrat 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](#) hochlädt und gleichzeitig den Erst- oder Verlängerungsantrag stellt.

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

- Genauer Beschäftigtenstand
- Geplante Dauer der Kurzarbeit
- Anzahl der von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiter
- Durchschnittliches Einkommen in den jeweiligen Einkommensgruppen
- Geplante maximale Arbeitszeitreduktion
- Kennzahlen zur wirtschaftlichen Begründung der Kurzarbeit (Umsatzrückgang, andere Kennzahlen, Prognosezahlen)

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

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

- 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 sich die Behaltspflicht nur noch auf jene Beschäftigten, die in Kurzarbeit 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.

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

- vor Beginn der Kurzarbeit gekündigte Arbeitsverhältnisse, deren Kündigungsfrist in den Zeitraum der Kurzarbeit oder Behaltfrist fallen,
- Zeitablauf eines vor Beginn der Kurzarbeit begonnenen befristeten Arbeitsverhältnisses, dessen Endtermin in den Zeitraum der Kurzarbeit oder Behaltfrist 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 bzw. der Betriebsrat 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 Behaltfrist 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 nach den oben genannten Gründen (zB eine Kündigung aus personenbezogenen Gründen), ausspricht, einen neuen Mitarbeiter angeworben haben muss.

Eine zufällige Unterschreitung des Beschäftigtenstandes, wie etwa bei einer Entlassung, die sich nachträglich als unberechtigt herausstellt und daher die Auffüllpflicht auslöst, ist unerheblich. Dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin steht eine angemessene Zeit zur Personalsuche zur Verfügung. Die Glaubhaftmachung von Suchaktivitäten ist ausreichend (beispielsweise Vorlage Stellenausschreibung, Nachweis der Meldung freier Stellen an das AMS).

- 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.

- 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 einen 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.

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

Ja

- Besteht die Möglichkeit, die Ausfallstunden für Bildungsmaßnahmen zu nutzen?

Ja, seit 1.10.2020 besteht diese Möglichkeit.

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, während der Kurzarbeit Weiterbildungen für seine Beschäftigten anzubieten. Die Beschäftigten sind jedoch verpflichtet, vom Arbeitgeber angeordnete Qualifizierungen zu absolvieren. Angeordnete Bildungszeiten gelten beihilfenrechtlich grundsätzlich als Ausfallszeit, arbeitsrechtlich als Arbeitszeit.

Im Detail:

- Die Verpflichtung des Beschäftigten zur Weiterbildung besteht im Ausmaß der ursprünglich vereinbarten Normalarbeitszeit.
- Die Weiterbildungen sind nur maximal im Ausmaß der im Kurzarbeitsbegehren angegebenen Ausfallszeiten (einschließlich der Qualifizierungszeit) als Ausfallstunden verrechenbar.
- Die Bildungsmaßnahme soll während der ursprünglich vereinbarten Lage der Normalarbeitszeit stattfinden, außer wenn dies nicht möglich ist. Beispiel: Der Kurs wird nur am Abend angeboten. In diesem Fall sind die Beschäftigten grundsätzlich verpflichtet, die Weiterbildungen auch am Abend (außerhalb der sonst üblichen Arbeitszeit) zu besuchen, wenn der Kurs 14 Tage vorher angekündigt wurde und berücksichtigungswürdige Gründe nicht entgegenstehen (Grundsätze des § 19c AZG).
- Die Bildungszeiten sind bis zur Nettoersatzrate durch diese abgedeckt. Darüberhinausgehende Bildungszeiten sind zusätzlich zu bezahlen (Ausnahmen: Durchrechnung bei flexiblen Arbeitszeitmodellen, Vereinbarung über die Durchrechnung bei gänzlicher Freistellung von der Arbeitsleistung während der Dauer der Bildungsmaßnahme gemäß Abschnitt IV Punkt 5 lit d der Sozialpartnervereinbarungen).
- Der Arbeitgeber hat das Recht, eine Unterbrechung und/oder einen vorzeitigen Abbruch der Bildungsmaßnahme anzuordnen (Ausnahme; berücksichtigungswürdige Umstände sprechen dagegen). Im Gegenzug dazu hat der Mitarbeiter das Recht, spätestens binnen 18 Monaten ab diesem Zeitpunkt die Bildungsmaßnahme in der Normalarbeitszeit nachzuholen.
- Eine Bildungskostenrückersatzvereinbarung iSd § 2d AVRAG für Bildungsmaßnahmen während der Kurzarbeit ist unwirksam.

Zur Förderung der Weiterbildungen durch das AMS:

- Neben der Möglichkeit des Arbeitgebers, die Weiterbildungszeiten als Ausfallzeiten zu verrechnen, werden die in diesem Zusammenhang anfallenden Weiterbildungskosten des Arbeitgebers ebenfalls vom AMS gefördert, und zwar mit einem Fördersatz von 60 %. Voraussetzung ist, dass die Schulungen einen Arbeitsmarktbezug haben, mindestens 16 Stunden dauern, überbetrieblich verwertbar sind und innerhalb des Kurzarbeitszeitraums, der frühestens am 1.10.2020 begonnen hat, liegen. Die Fördermöglichkeit endet am 31.3.2021.
- Nicht förderbar sind etwa ordentliche Studien, reine Produktschulungen oder Hobbykurse.
- Eine Kostenbeteiligung der Beschäftigten ist nicht zulässig.
- Grundsätzlich sind Begehren vor Beginn der Schulung einzubringen.

Ausgenommen davon sind:

- Schulungen, die bereits Teil eines genehmigten Schulungskostenförderbegehrens waren, über den dort genehmigten Kurzarbeitszeitraum hinausreichen und im Rahmen eines Kurzarbeits-Verlängerungsprojekts fortgeführt werden.
- Wenn die Projektnummer des entsprechenden Kurzarbeitsprojektes vor Beginn der Schulung noch nicht zur Verfügung steht. In diesem Fall ist das Schulungskosten-Förderbegehren unverzüglich (d.h. spätestens mit Ablauf des nächstfolgenden Tages) nach Bekanntgabe der Kurzarbeitsprojektnummer im eAMS-Konto zu stellen.

Erfolgt der Schulungsbeginn vor Einbringung bzw. Genehmigung des Begehrens, trägt der Arbeitgeber das Risiko der Ablehnung der Förderung.

Gemeinsam mit dem Begehren ist das Angebot des Schulungsveranstalters mit Schulungsinhalten, Schulungszeiten und Schulungskosten vorzulegen. Das Begehren ist ausschließlich über das eAMS-Konto für Unternehmen einzubringen.

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

Betriebsrat bzw. Beschäftigte sollen sich rasch mit Experten z.B. der Arbeiterkammer oder Gewerkschaft beraten.

- Wann und wie wird die Kurzarbeitsbeihilfe abgerechnet?

Für die Mitarbeiter 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.

- Wie sind die Ausfallstunden nachzuweisen?

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

- 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 Höchststarbeitszeitausfalles enthält. Der Durchführungsbericht ist nach Ablauf der Behaltefrist vorzulegen und vom Betriebsrat mit zu unterfertigen.

In Betrieben, in denen während der Kurzarbeit der Beschäftigtenstand verringert wurde und kein Betriebsrat eingerichtet ist, ist der Durchführungsbericht von der zuständigen Fachgewerkschaft zu unterschreiben; ebenso ein Entfall oder eine Verkürzung der Behaltefrist.

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

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

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 berücksichtigen, bei denen Teile des Betriebs weiterhin voll, andere Teile des Betriebs nur kurzarbeiten.

Konkret würde das bedeuten:

Teile des Betriebs arbeiten weiterhin voll, andere sind in Kurzarbeit: Beschäftigung des gewerberechtlichen Geschäftsführers mindestens 20 Stunden (Hälfte der vollen Normalarbeitszeit).

Alle Teile des Betriebs sind in Kurzarbeit, 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.

- Wie sind Feiertage während Kurzarbeit zu behandeln?

Entfällt die Arbeitsverpflichtung von Mitarbeitern 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 zu zahlen.

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

- Müssen Urlaub und Zeitguthaben verbraucht werden?

Das Unternehmen muss sich ernstlich um den Abbau von Alturlaubsansprüchen bemühen.

Für den Fall, dass Alturlaube und Zeitguthaben bereits abgebaut wurden, sollen Mitarbeiter/Lehrlinge tunlichst eine Woche ihres laufendenurlaubes innerhalb des Kurzarbeitszeitraumes konsumieren.

In jenen Fällen, in denen Urlaubsverbrauch bzw. Verbrauch von Zeitguthaben vom Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet werden kann, ist diesbezüglich ein ernstliches Bemühen, aber kein bestimmter Erfolg nachzuweisen. Gelingt keine Einigung über den Abbau von Alturlaubsansprüchen bzw. Zeitguthaben, schadet dies dem Arbeitgeber hinsichtlich des Bezugs der Kurzarbeitsbeihilfe nicht; die Ablehnungen durch Beschäftigte sollten 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.

- Wie wirkt sich Urlaub während der Kurzarbeit aus?

Das Entgelt für Urlaub ist so hoch wie wenn keine Kurzarbeit vorläge.

Achtung: Für Urlaub und Zeitausgleich gibt es keine Kurzarbeitsbeihilfe, auch für den Anwendungsbereich des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes sind während Kurzarbeit weiter die Zuschläge für den Urlaub an die BUAK zu entrichten! Solche Zeiten bleiben bei der Ermittlung der Ausfallstunden außer Betracht, d.h. es sind keine fiktiven Ausfallstunden hinzuzurechnen.

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.

- 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.

Das Entgelt für die Urlaubszeit sowie Gleittage während der Corona-Kurzarbeit ist so hoch wie vor Beginn der Kurzarbeit. Für Arbeitsleistungen, die während der Corona-Kurzarbeit infolge von Urlaub und Zeitausgleich entfallen, gibt es keine Kurzarbeitsbeihilfe!

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](#)

- Was gilt, wenn jemand während der Kurzarbeit erkrankt?

Der Mitarbeiter erhält während des Krankenstandes das Mindestbruttoentgelt weiter. Für Zeiträume, in denen die Arbeitsleistung ohne Krankenstand entfallen wäre (Ausfallstunden), erhält der Arbeitgeber weiterhin die Kurzarbeitsbeihilfe des AMS.

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.

Ein Anspruch nach dem § 32 Epidemiegesetz (Verdienstentgang) schließt die Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe aus.

Beachte: Wenn der Mitarbeiter aufgrund seiner geleisteten Arbeitszeit gemäß IV Punkt 4 b der Sozialpartnervereinbarung mehr verdient hätte als das Mindestbruttoentgelt, erhält er auch auf dieser Basis die Entgeltfortzahlung.

Beispiel: Erbringung von 90 % der Arbeitsleistung vor Beginn der Kurzarbeit zum Zeitpunkt des Krankenstandes. Da das Mindestbruttoentgelt niedriger ist, erhält der Mitarbeiter 90 % seines arbeitsvertraglich vereinbarten Entgelts.

- Was ist im Rahmen der Beendigung der Kurzarbeit zu beachten?

Die Kurzarbeit kann auch vorzeitig beendet werden. 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 in allen Fällen ein Durchführungsbericht zu legen; der jedenfalls Angaben über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes sowie über die Einhaltung des Höchstarbeitszeitausfalls zu enthalten hat. Waren Lehrlinge in die Kurzarbeit einbezogen, hat der Durchführungsbericht darzulegen, welche konkreten Ausbildungsmaßnahmen in welchem Ausmaß pro Lehrling stattgefunden haben.

Die Durchführungsberichte sind vom Betriebsrat mit zu unterfertigen, bei Verminderung des Beschäftigtenstandes und in Ermangelung eines Betriebsrates von der zuständigen Fachgewerkschaft. Auf Verlangen des AMS sind über die Angaben Nachweise vorzulegen.

Für die Durchführungsberichte stellt das AMS ein Formular zur Verfügung.

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: sjc@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@wkwstmk.at
Salzburg	kurzarbeit@wks.at
Kärnten	wirtschaftskammer@wkk.or.at
Tirol	kurzarbeit@wktirol.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
- Younion.kurzarbeit@younion.at
- GPF.Christian.decker@gpf.at
- GBH.kurzarbeit@gbh.at
- GÖD.goed.kv@goed.at

Hinweis:

Die zuständige Gewerkschaft lässt sich aus dem für den Betrieb anzuwendenden Kollektivvertrag (meist zu Beginn im Punkt „Kollektivvertragspartner“) ermitteln.