

Kurzarbeit

Informationen zu den wichtigsten Bestimmungen für Unternehmen

Neues zur Kurzarbeit ab 1.7.2022

Die bis 30.6.2022 geltende Kurzarbeitsbeihilfe wurde bis 31.12.2022 verlängert.

- Neues Beratungsverfahren vor Beginn der Kurzarbeit

Jedes Unternehmen, das beabsichtigt ab 1.7. in Kurzarbeit zu gehen, muss dies mindestens 3 Wochen vor dem geplanten Beginn der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS über das eAMS-Konto anzeigen und ein Beratungsverfahren durchlaufen.

Im Rahmen des Beratungsverfahrens wird geprüft, ob die vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten plausibel begründet werden können und die Kurzarbeit nicht durch andere geeignete Maßnahmen (Abbau von Alturlaube, Zeitguthaben....) abgewendet werden kann. Es wird angenommen, dass die Kurzarbeit in der jetzigen Wirtschaftslage nur in ganz spezifischen Einzelfällen erforderlich ist.

- Begehrensstellung immer vor Beginn der Kurzarbeit

Die Begehrensstellung ist ab 1.7.2022, 0:00 Uhr, im eAMS-Konto möglich. Für Projekte mit Beginn exakt am 1.7.2022 ist die Begehrensstellung vor Beginn der Kurzarbeit nicht möglich, in diesem Fall (Beginn der Kurzarbeit am 1.7.) reicht die Begehrensstellung ausnahmsweise am Tag des Projektbeginns (Begehrensstellung ausnahmslos am 1.7.2022) .

Für Kurzarbeitsprojekte mit Beginn ab 2.7.2022 muss das Kurzarbeitsbegehren **immer vor Beginn** der Kurzarbeit gestellt werden (Beispiel: Beginn der Kurzarbeit am 2.7., Begehrensstellung am 1.7.).

- Neue Informationspflicht über Arbeitsstunden

Neue Informationspflicht des Unternehmens an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die in der Abrechnung angegebenen geleisteten Arbeitsstunden. [Näheres in den FAQ](#)

- Notwendige Schritte zur Kurzarbeit ab 1.7.2022

1. Mindestens 3 Wochen vor Beginn der Kurzarbeit: Verständigung der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS über die Absicht, in Kurzarbeit zu geben
2. Beratungsverfahren zum Vorliegen der vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten und zur anstelle von Kurzarbeit alternativen Lösungsmöglichkeiten, Abschluss mit Beratungsprotokoll
3. Nach positiver Absolvierung des Beratungsverfahrens: Fertigstellung der Sozialpartnervereinbarung mit den erforderlichen Unterschriften von Betriebsrat bzw. den einzelnen Arbeitnehmern
4. Begehrensstellung über das eAMS-Konto VOR Beginn der Kurzarbeit, Hochladen des Begehrens gemeinsam mit der Sozialpartnervereinbarung und dem Beratungsprotokoll
5. Nach Zustimmung der Sozialpartner im Webportal und Anhörung des zuständigen Landesdirektoriums entscheidet das AMS über das Begehren

- Muster-Sozialpartnervereinbarungen downloaden

Die ab 1.7.2022 geltenden Muster-Sozialpartnervereinbarungen (neue Version 11) finden Sie als Word-Vorlage hier zum Download:

- [Sozialpartnervereinbarung - Einzelvereinbarung \(ohne Betriebsrat\) ab 1.7.2022](#)
- [Sozialpartnervereinbarung - Betriebsvereinbarung \(mit Betriebsrat\) ab 1.7.2022](#)

Die Sozialpartnervereinbarung wird erst nach Abschluss des Beratungsverfahrens vom Unternehmen ausgefüllt und ist wie immer im Rahmen der Begehrensstellung im eAMS-Konto hochzuladen.

- Mehr nützliche Infos

Gegenüberstellung: [Änderungen in der Kurzarbeit ab 1.7.2022 im Vergleich zur Phase 5 bis 30.6.2022 \(PDF\)](#)

Übersicht: [Änderungen in der Personalverrechnung auf Grund der ab 1.7.2022 geltenden neuen Sozialpartnervereinbarungen, Formularversion 11 \(PDF\)](#)

Hinweis zur Kurzarbeit Phase 5 bis 30.6.2022: Nach Ende des Kurzarbeitsprojekts ist in allen Fällen ein Durchführungsbericht zu legen. Die Kommunikation mit dem AMS erfolgt auch nach Ende der Kurzarbeit über das eAMS-Konto (etwa Information des AMS bei Mängeln am Durchführungsbericht). **Tipp:** E-Mail-Agenten einrichten. Mehr Infos dazu auf der [AMS-Homepage](#) und in unserer [FAQ](#).

Weiterführende Infos:

- [Kurzarbeit-FAQ des BMAW](#)
- [Kurzarbeit-Infos des AMS](#)
- [Leitfaden zur Personalverrechnung \(PDF\)](#)
- [Änderungen in der Personalverrechnung auf Grund der ab 1.7.2022 geltenden neuen Sozialpartnervereinbarungen, Formularversion 11](#)

FAQ - Fragen und Antworten zur Kurzarbeit vom 1.7. bis 31.12.2022

Stand: 8.8.2022 | 14:00 Uhr

[mehr Corona FAQ](#)

durchsuchen ...

Definition, Voraussetzungen

- 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 Arbeitsmarktservice (AMS) – sofern alle Voraussetzungen erfüllt sind – die so genannte Kurzarbeitsbeihilfe.

- Für welche Unternehmen ist Kurzarbeit möglich?

Alle Unternehmen, die in vorübergehende wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten sind, können unabhängig von der Betriebsgröße in Kurzarbeit gehen. In der jetzigen Wirtschaftslage wird allerdings davon ausgegangen, dass diese nur noch in ganz spezifischen Einzelfällen vorliegen werden.

Unternehmen, die das Gewerbe der Überlassung von Arbeitskräften ausüben, können nur dann in Kurzarbeit gehen, wenn auch der Beschäftigte in Kurzarbeit ist. Der Arbeitskräfteüberlasser hat nachvollziehbar darzulegen, dass eine Möglichkeit der Überlassung der betroffenen Arbeitskräfte an andere Beschäftigterbetriebe oder einer sonstigen anderweitigen Verwendung nicht besteht.

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

- Für welche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter ist Kurzarbeit möglich?

Kurzarbeit ist für alle arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigten Mitarbeiterinnen/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 Mitarbeiterinnen/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. (Detail-Infos: Beschäftigungsausmaß gewerberechtl. Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer während der Kurzarbeit)

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

Achtung:

Da freie Dienstnehmerinnen/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, ebenso für Personen, die das Regelpensionsalter erreicht haben und die Voraussetzungen für eine Alterspension erfüllen.

- 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 Arbeitsmarktservice (AMS) übertragen werden.

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

- Können nur Personen einbezogen werden, die vor Beginn der Kurzarbeit mindestens einen voll entlohten 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 entlohten 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 Mitarbeiterinnen/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.

Zur Begehrensstellung

- Wie geht das Unternehmen vor, wenn es Kurzarbeit beabsichtigt?

Jedes Unternehmen, das beabsichtigt ab 1.7.2022 in Kurzarbeit zu gehen, muss dies mindestens 3 Wochen vor dem geplanten Beginn der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS über das eAMS-Konto anzeigen und ein Beratungsverfahren durchlaufen.

Im Rahmen des Beratungsverfahrens wird geprüft, ob die vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten plausibel begründet werden können und die Kurzarbeit nicht durch andere geeignete Maßnahmen (Abbau von Alturlaube, Zeitguthaben...) abgewendet werden kann. Das Beratungsverfahren schließt mit einem Beratungsprotokoll ab.

In der Folge schließt der Betrieb die Kurzarbeitsvereinbarung mit dem Betriebsrat (in Betrieben ohne Betriebsrat mit den einzelnen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern) ab. Der Betrieb muss NICHT selbst die Zustimmung der überbetrieblichen Sozialpartner einholen. Deren Zustimmung erfolgt nach Begehrensstellung elektronisch über ein vom AMS dafür eingerichtetes Webportal.

Der Betrieb übermittelt die abgeschlossene Vereinbarung direkt dem Arbeitsmarktservice (AMS), indem er diese gemeinsam mit dem Beratungsprotokoll im Zuge der Begehrensstellung über das eAMS-Konto hochlädt und gleichzeitig das Kurzarbeitsbegehren stellt.

Hinweis: Bei einer Verlängerung oder Änderung eines nach dem 1.7.2022 begonnenen Kurzarbeitsvorhabens entfällt das Beratungsverfahren, ebenso bei Kurzarbeit wegen einer Naturkatastrophe.

- Zum Kurzarbeitsbegehren über das eAMS-Konto

Das Begehren auf Kurzarbeitsbeihilfe ist nach Abschluss des Beratungsverfahrens beim Arbeitsmarktservice (AMS) über das eAMS-Konto einzubringen und gleichzeitig die Sozialpartnervereinbarung und das Beratungsprotokoll über das eAMS-Konto hochzuladen.

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

Begehren sind grundsätzlich (Ausnahme Naturkatastrophen) vor Beginn der Kurzarbeit einzubringen. Kurzarbeitsprojekte können für die Dauer von höchstens 6 Monaten bewilligt werden.

Tipp: Um automatisch per E-Mail über eingehende Nachrichten am eAMS-Konto informiert zu werden, besteht die Möglichkeit, einen E-Mail-Agenten einzurichten. Dieser kann über „Einstellungen“ entsprechend aktiviert werden:

Mail-Agent	
Benachrichtigung für ungelesene Nachrichten	<input checked="" type="checkbox"/>
E-Mail Adresse	musterfrau@test.com

© AMS

- Welche Informationen benötigt das AMS im Rahmen der Begehrensstellung?

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

- Wirtschaftliche Begründung zur Inanspruchnahme der Kurzarbeit

Die Inanspruchnahme der Kurzarbeit erfordert eine wirtschaftliche Begründung. Diese ist bereits im Zuge des Beratungsverfahrens plausibel darzulegen. Weiters sind 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.

In Beilage 1 zur Sozialpartnervereinbarung werden wichtige Kennzahlen abgefragt, Umsatzentwicklung vor Kurzarbeit und Prognose für den beantragten Zeitraum). Diese Kennzahlen sind von einem Steuerberater/Wirtschaftsprüfer/Bilanzbuchhalter* zu bestätigen; bezüglich der Prognose eingeschränkt darauf, dass die Kennziffern nicht offensichtlich unplausibel sind.

Ausnahme: Wenn nicht mehr als 5 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in Kurzarbeit sind.

- Kurzarbeit im Fall einer Naturkatastrophe

Ist im Fall einer Naturkatastrophe (Hochwasser, Lawine, Erdbeben, Orkan, Erdbeben) oder eines vergleichbaren Schadensereignisses (Feuerschäden) Kurzarbeit erforderlich, hat der Betrieb diesen Umstand im Zuge der Begehrensstellung entsprechend zu dokumentieren.

Es gilt eine rückwirkende dreiwöchige Antragsfrist. Das Beratungsverfahren vor Beginn der Kurzarbeit entfällt. Die überbetriebliche Sozialpartnervereinbarung entfällt. Es reicht die Vereinbarung auf betriebliche Ebene (Betriebsvereinbarung, Vereinbarung mit den betroffenen ArbeitnehmerInnen und Lehrlingen)

- Wann ist ein Änderungsbegehren erforderlich?

Ändern sich in einem laufenden, bereits genehmigten Kurzarbeitsprojekt die maßgeblichen Parameter (Arbeitszeit, Zahl der Arbeitnehmer in Kurzarbeit), können diese mit einem Änderungsbegehren (Antragsart, Änderung einer laufenden Beihilfe) im Wege des eAMS-Kontos angepasst werden.

Änderungsbegehren können bis Ende des aktuellen Kurzarbeitszeitraums eingebracht werden. Ein neuerliches Beratungsverfahren ist nicht erforderlich.

Achtung:

Bei Änderungsbegehren mit einer Arbeitszeit unter 50 % bzw. 30 % (bei besonders betroffenen Betrieben) ist auch die Beilage 2 der Sozialpartnervereinbarung zu unterschreiben und dem Begehren anzuschließen, es ist keine neue Sozialpartnervereinbarung erforderlich.

Bei einem Änderungsbegehren, wo weitere Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in die Kurzarbeit einbezogen werden, ist eine neue Sozialpartnervereinbarung, wo diese Personen umfasst sind, erforderlich. **Hinweis:** Dies ist nur möglich, wenn die Personen zu Beginn des Kurzarbeitsprojekts des Unternehmens bereits einen vollen Kalendermonat beschäftigt waren, andernfalls ist ein neues Kurzarbeitsprojekt für diese weiteren Personen einzubringen)

Soll die Kurzarbeit verlängert werden, ist ein Verlängerungsantrag zu stellen.

Achtung:

Dem Verlängerungsbegehren ist die neue, unterschriebene Sozialpartnervereinbarung anzuschließen. Beilage 1 und Beilage 2 sind zu unterschreiben und dem Begehren anzuschließen. Bei Verlängerungsbegehren von nach dem 1.7.2022 begonnenen Kurzarbeitsprojekten entfällt eine vorangehende Beratung.

Die maximale Höchstdauer der Kurzarbeit ist zu beachten. Diese beträgt 24 Monate. Ausnahme: Bei schwerwiegenden, das Unternehmen betreffenden wirtschaftlichen Verwerfungen, die nicht mit der COVID-19-Pandemie zusammenhängen, kann Kurzarbeit über die Dauer von 24 Monaten hinaus bewilligt werden.

Entgelt während Kurzarbeit

- Wie erfolgt die Bezahlung der Mitarbeiter während Kurzarbeit?

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter erhält (unabhängig von den monatlich tatsächlich geleisteten Stunden) bei einem Bruttoentgelt vor Kurzarbeit in der Höhe von 1.700 Euro 90 %, zwischen 1.700 Euro und 2.685 Euro 85 % und darüber 80 % seines bisherigen Nettoentgelts ("Nettoersatzrate").

Aufgrund der Anwendung der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle (§ 37 Abs. 6 AMSG) kann es zu Abweichungen kommen.

Neu in der ab 1.7.2022 geltenden Mustersozialpartnervereinbarung Version 11:

Jene ArbeitnehmerInnen, die in die Kategorie von 80 % fallen, erhalten einen Bruttozuschlag von 16 % auf das sich ergebende Mindestbruttoentgelt laut Tabelle gem. § 37 Abs. 6 AMSG bzw. in der Kategorie von 85 % einen Bruttozuschlag von 9 % auf das sich laut Tabelle gem. § 37b Abs. 6 AMSG ergebende Mindestbruttoentgelt.

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 vollentlohten 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 und entsprechend der ab 1.7.2022 geltenden Mustersozialpartnervereinbarung Version 11 ein Bruttozuschlag von 16 % (in der Kategorie 80 %) bzw. 9 % (Kategorie 85 %) zu bezahlen.

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

Folgende Entgelterhöhungen, die während der Kurzarbeit eintreten ändern die Bemessungsgrundlage (so genannte "Entgeltynamik"):

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

Die Bemessungsgrundlage ist 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: 1.900 Euro
- Lohn vor Kurzarbeit: 2.000 Euro
- keine kollektivvertragliche Erhöhung der Ist-Löhne; Erhöhung des Mindestlohns auf 2.050 Euro

Die Bemessungsgrundlage ist daher um 50 Euro auf 2.050 Euro zu erhöhen. | Variante: Verdient die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter vor der Kurzarbeit 2.100 Euro 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 %.

Bei durchgängiger Kurzarbeit (Betrieb war bereits im Juni 2022 in Kurzarbeit und ist es ab 1.7.2022 weiterhin) kann - als „Brutto vor Kurzarbeit“ maximal die SV-Beitragsgrundlage vom Juni 2022 herangezogen werden (außer der 3 Monatsschnitt ist höher). Diese stellt auch die Basis dar, von der die 5 % Erhöhungsmöglichkeit (bei kollektivvertraglichen Anpassungen, Vorrückungen und dgl) berechnet wird. Die Erhöhung des „Brutto vor Kurzarbeit“ um bis zu 5% kann immer dann vorgenommen werden, wenn aufgrund von gesetzlich erforderlichen Bestimmungen, während der KUA eine Erhöhung des Entgelts erfolgt (etwa bei einer Beförderung eines Mitarbeiters, Beendigung der Lehrzeit während der Kurzarbeit).

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.

- 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.

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

Nein.

Die Kurzarbeitsbeihilfe des AMS

- 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 „Brutto vor Kurzarbeit“) und die sonstigen lohnbezogenen Dienstgeberabgaben enthalten. Für Einkommensanteile über der Höchstbeitragsgrundlage gibt es keine Beihilfe. Das AMS kürzt die Beihilfe um 15 % (Selbstbehalt) und zahlt somit nur noch 85 % der ermittelten Beihilfe aus.

Mehrkosten während der Kurzarbeit ergeben sich – abgesehen von der Einkürzung der Beihilfe auf 85 % – 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.

- Wann und wie wird die Kurzarbeitsbeihilfe abgerechnet?

Für die Mitarbeiter in Kurzarbeit muss dem Arbeitsmarktservice (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.

- 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 Arbeitsmarktservice (AMS) auf Verlangen vorzulegen.

Achtung:

Seit 1.7.2022 sind die Unternehmen verpflichtet, die ArbeitnehmerInnen/Lehrlinge individuell und nachweislich jeweils nach Vorlage der Teilabrechnungen beim AMS über die in der Abrechnung angegebenen geleisteten Arbeitsstunden zu informieren.

Hinweis: Dieser Punkt geht auf eine Vorgabe des Rechnungshofs zurück und wurde daher in der neuen, ab 1.7.2022 geltenden Kurzarbeitsrichtlinie umgesetzt.

Arbeitgeber, die entsprechend dem Hinweis in der Sozialpartnervereinbarung (Punkt VII) die ArbeitnehmerInnen über die **angefallenen Ausfallstunden** (statt über die geleisteten Arbeitsstunden) informieren, brauchen aber mit keinen Sanktionen zu rechnen. Das AMS sieht in diesem Fall die Informationsverpflichtung ebenfalls als eingehalten an.

Arbeitszeit

- Welche Arbeitszeit gilt während Kurzarbeit?

Im Durchrechnungszeitraum kann die Arbeitszeit um mindestens 20 % bis höchstens 50 % reduziert werden (in Ausnahmefällen bis zu 90 %). Dabei können längere Zeiträume ohne Arbeit vereinbart werden.

Die reduzierte Arbeitszeit muss nur im Durchschnitt des Kurzarbeitsprojektzeitraumes erreicht werden.

Achtung:

Bei einer Reduktion der Arbeitszeit von durchschnittlich über 50 % ist die Beilage 2 auszufüllen und zu unterschreiben. Es bedarf des Vorliegens besonderer Gründe, welche in der Beilage 2 auszuführen sind, in Sonderfällen (insbesondere bei Betretungsverboten) kann der Arbeitsausfall über 70% bis zu höchstens 90%, bezogen auf den Durchschnitt des Kurzarbeitsprojekts betragen.

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

Ja.

- 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 ab Juni 2020 verankert):

1. Die Lage und Dauer wird der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer drei oder mehr Tage im Vorhinein mitgeteilt,
2. Keine berücksichtigungswürdigen Interessen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers 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 Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer 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/des jeweiligen Mitarbeiterin/Mitarbeiters.

- Muss der Arbeitgeber für Mehrstunden bei Kurzarbeit Zuschläge zahlen?

- Kurzarbeit ist nach herrschender Lehre nicht als Teilzeitarbeit (gemäß § 19d Abs. 1 Arbeitszeitgesetz) anzusehen.
- Damit sind auch bei Überschreitung der reduzierten Arbeitszeit keine Zuschläge gemäß § 19d Arbeitszeitgesetz (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.

Urlaubsverbrauch

- Müssen Urlaub und Zeitguthaben verbraucht werden?

Beträgt der beantragte Kurzarbeitszeitraum mehr als 1 Monat, haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jedenfalls 1 Woche ihres Urlaubes zu konsumieren, bei mehr als 3 beantragten Kurzarbeits-Monaten 2 Wochen und bei mehr als 5 beantragten Kurzarbeits-Monaten 3 Wochen.

Dies gilt nur so weit die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer über ein entsprechendes Urlaubsguthaben verfügt (kein Urlaubsvorgriff).

Betriebsvereinbarungen können auch Regelungen zum Verbrauch des Urlaubsanspruches treffen, der dem Kurzarbeitszeitraum entspricht.

Hinweis: Unterbleibt der Urlaubskonsum, hat dies förderrechtliche Nachteile. Der Arbeitgeber darf in diesem Ausmaß keine Ausfallstunden verrechnen bzw. würde das AMS die dafür bezogene Beihilfe im entsprechenden Ausmaß zurückfordern. Falls einzelne Arbeitnehmer keine ausreichenden Urlaubsansprüche mehr hätte und ein ausreichender Urlaubsverbrauch daher nicht möglich war, kann das Unternehmen diesen Umstand im Rahmen des Beihilfenrückforderungsverfahrens im Wege von Einwänden entgegenhalten.

Was zu beachten ist:

- Monate ohne verrechnete Ausfallstunden: Diese zählen nicht für die Berechnung des notwendigen Urlaubs. Konsumierter Urlaub wird jedoch gutgeschrieben, auch wenn keine Stunden verrechnet werden.
- Wenn in einem Abrechnungsmonat keine Ausfallstunden anfallen, so ist dennoch eine Abrechnung für alle an der KUA teilnehmenden Arbeitnehmer korrekt (Arbeitsstunden etc.) zu übermitteln. Ist ein Arbeitnehmer in dieser Zeit auf Urlaub, ist dieser auch einzutragen und damit erfasst. Sollten Betriebe nur Leermeldungen übermitteln, muss der Verbrauch gesondert nachgewiesen werden.
- Berechnung der „angefangenen 2 Monate Kurzarbeit“ durch das AMS: ein Monat geht immer vom ersten eines Monats bis zum ersten des Folgemonats. Beginnt die Frist am 15. eines Monats zu laufen, geht sie bis zum 15. des Folgemonats.
Beispiel: KUA 15.7.2022 bis 31.12.2022
Beginn Monat 2: 16.8.2022
Beginn Monat 4: 16.10.2022 etc.
- Das AMS vergleicht die so ermittelten notwendigen Urlaubstage mit den in den monatlichen Abrechnungen aufscheinenden Urlaubstagen.
- Der Urlaubsverbrauch bezieht sich auf das jeweilige KUA-Projekt, es erfolgt keine Durchrechnung über mehrere Projekte hinweg.

- Zum Verbrauch der weiteren Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre sowie Zeitguthaben

Diese sind tunlichst vor Beginn der Kurzarbeit abzubauen, können aber auch noch während des Kurzarbeitszeitraumes abgebaut werden. Im Zuge des Beratungsverfahrens wird die Frage des Urlaubs- und Zeitausgleichsabbau erörtert.

Da der Urlaubsverbrauch (bzw. Verbrauch von Zeitguthaben) von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet werden kann, hat er/sie gegenüber dem AMS lediglich ein ernstliches Bemühen und keinen bestimmten Erfolg nachzuweisen. Kommt es diesbezüglich etwa in Verhandlungen mit dem Betriebsrat bzw. den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu keiner Einigung über den Abbau von Alturlaube(n) (bzw. von Zeitguthaben), kann die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber trotzdem mit der vereinbarten Kurzarbeit beginnen. Der Nichtverbrauch hat in diesen Fällen keine Auswirkung auf die Kurzarbeitsbeihilfe.

Bei Lehrlingen ist die ausfallende Berufsschulzeit nicht auf den Urlaub anzurechnen.

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 (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse) 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.

- Lehrlinge in Kurzarbeit

- Kurzarbeit für Lehrlinge ist nur dann möglich, wenn die Ausbildung sichergestellt ist. Dabei sind mindestens 50 % der ausgefallenen Arbeitszeit - bezogen auf den Zeitraum der Kurzarbeitsphase ab 1.7.2022 (Erst- und Verlängerungsprojekte im Zeitraum 1.7.2022 – 31.12.2022) – für ausbildungs- bzw. berufsrelevante Maßnahmen zu nutzen. Für diese Ausbildungsmaßnahmen gibt es eine spezielle Förderung, in dessen Rahmen 75 % der Kurskosten ersetzt werden. Mehr Infos auf www.lehre-foerdern.at.
- Die Ausbildungspflicht endet mit dem Monat vor der positiven Ablegung der Lehrabschlussprüfung.

Wenn im Durchschnitt über das gesamte Kurzarbeitsprojekt die Arbeitszeitreduktion mehr als 20 % beträgt, ist im Durchführungsbericht darzulegen, welche konkreten Maßnahmen mit welchem Ausmaß pro Lehrling stattgefunden haben. Das bedeutet, dass die Ausbildungspflicht bei nur geringen Ausfallzeiten (bis zu 20 %) entfällt.

- 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 die entsprechende Nettogarantie.

Beispiel:

Durchgehende Kurzarbeit seit Juli 2022, erfolgreiche Lehrabschlussprüfung im September 2022 Beginn des Dienstverhältnisses am darauffolgenden Montag. Das neue Mindestbruttoentgelt ist daher ab dem darauf folgenden Montag zu bezahlen.

Hinweis: Bei durchgehender Kurzarbeit (Kurzarbeit bereits vor dem Juli 2022 und Wechsel vom Lehrling zur/m Facharbeiter/In kann als "Brutto vor Kurzarbeit" die im Juni 2022 geltende erhöhte SV-Beitragsgrundlage (auf Basis des Facharbeiterlohns) herangezogen werden. Diese Erhöhung des "Brutto vor Kurzarbeit" muss im Zuge der Abrechnung selbst vorgenommen werden.

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

Beschäftigtenstand

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

Seit 1.7.2021 ist neu, dass mit Zustimmung der Gewerkschaft Personen, die im Rahmen von Massenkündigungen zum Frühwarnsystem angemeldet sind, nicht in die Kurzarbeitsvereinbarung einbezogen werden müssen. Für diese Personen besteht in der Folge auch keine Auffüllpflicht. Zu diesem Zweck ist die Beilage 3 der Sozialpartnervereinbarung von den Sozialpartnern ausdrücklich zu unterschreiben.

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

- vor Beginn der Kurzarbeit gekündigte Arbeitsverhältnisse, deren Kündigungsfrist in den Zeitraum der Kurzarbeit oder Behaltfrist fallen,
- Beendigungen, die vor Beginn der Kurzarbeitsperiode zum Frühwarnsystem angemeldet worden sind, sofern die Sozialpartner die Beilage 3 der Sozialpartnervereinbarung unterschrieben haben und die davon betroffenen Dienstnehmer nicht in die Kurzarbeit einbezogen sind,
- Zeitablauf eines vor Beginn der Kurzarbeit begonnenen befristeten Arbeitsverhältnisses, dessen Endtermin in den Zeitraum der Kurzarbeit oder Behaltfrist fällt,
- Kündigung durch die/den Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer,
- berechtigte Entlassung und unberechtigter Austritt,
- einvernehmliche Auflösung, wenn die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer vor Abgabe der Willenserklärung von der Gewerkschaft bzw. Arbeiterkammer über die Folgen der Auflösung beraten wurde,
- Beendigung in Folge des Todes der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers,
- Beendigung aufgrund eines Pensionsanspruches, unabhängig von der Beendigungsart,
- Auflösung während der Probezeit,
- Kündigung durch die/den Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer 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 eine neue Mitarbeiterin bzw. ein neuer Mitarbeiter, die zu ausscheidende Mitarbeiterin bzw. den zu ausscheidenden Mitarbeiter, ersetzen (**Auffüllpflicht**):

- Kündigung durch die/den Arbeitgeberin/Arbeitgeber 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 die/der Arbeitgeberin/Arbeitgeber, schon bevor er oder sie eine Auflösung des Dienstverhältnisses nach den oben genannten Gründen (z.B. eine Kündigung aus personenbezogenen Gründen), ausspricht, einen neuen Mitarbeiter angeworben haben muss.

Eine zufällige Unterschreitung des Beschäftigungsstandes, 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).

- Nichteinbeziehung von zum Frühwarnsystem gemäß § 45a AMFG (Massenkündigungen) beim AMS angemeldeten Arbeitnehmern in die Kurzarbeitsvereinbarung, Entfall der Auffüllpflicht

Seit 1.7.2021 ist neu, dass mit ausdrücklicher Zustimmung der Gewerkschaft, Arbeitnehmer, die noch nicht gekündigt sind, aber zum Frühwarnsystem angemeldet sind, nicht von der Kurzarbeitsvereinbarung erfasst werden müssen und daher diesbezüglich keine Auffüllpflicht besteht. Beilage 3 ist in diesen Fällen auszufüllen und von den Sozialpartnern ausdrücklich zu unterschreiben.

Es ist empfehlenswert, im Vorfeld mit der Gewerkschaft Kontakt aufzunehmen und deren Zustimmung vor der Begehrensstellung einzuholen.

- 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 1.4.2021 bis 30.6.2021. Eine/Ein Mitarbeiterin/Mitarbeiter wird mit 15.3.2021 neu aufgenommen. Kurzarbeit für diese/diesen Mitarbeiterin/Mitarbeiter ist ab 1.5.2021 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 Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern erledigt werden kann (z.B. Schlüsselkräfte, Personen mit notwendigem Know-how). Es bedarf dazu keiner Zustimmung der Partner der Sozialpartnervereinbarung (Wirtschaftskammer, Gewerkschaft).

Tipp: Festhalten, warum diese Tätigkeit nicht von den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in Kurzarbeit übernommen werden kann. Das Arbeitsmarktservice (AMS) kann später bei Prüfung der widmungsmäßigen Verwendung der Beihilfe fragen, warum diese Tätigkeit nicht von den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in Kurzarbeit verrichtet werden konnte.

Sonstiges

- Wie sind Feiertage während Kurzarbeit zu behandeln?

Entfällt die Arbeitsverpflichtung von Mitarbeiterinnen/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 Verdienstaustausch handelt, besteht kein Anspruch der/des Arbeitgeberin/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.)

- Was gilt, wenn jemand während der Kurzarbeit erkrankt?

Die/Der Mitarbeiterin/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 Arbeitsmarktservices (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 die/der Mitarbeiterin/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 die/der Mitarbeiterin/Mitarbeiter 90 % seines arbeitsvertraglich vereinbarten Entgelts.

- 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 Arbeitsmarktservice (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.

- 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 Homeoffice noch aufgrund geeigneter Sicherheitsmaßnahmen in der Arbeitsstätte weiterbeschäftigt werden können (§ 735 ASVG; die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber kann die Erstattung des fortgezahlten 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.

- 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 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter von Unternehmen mit einem Standort in Österreich gewährt.

Näheres dazu auch in den [FAQ des BMA](#).

- 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 Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern oder einzelne Mitarbeiterinnen/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.

- 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/des Mitarbeiterin/Mitarbeiters von der Sozialversicherung soll storniert werden. (Eine rückwirkende Anmeldung würde automatisch eine Sanktion wegen verspäteter Anmeldung auslösen.)

Weiterbildung

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

Ja, es besteht diese Möglichkeit.

Die/Der Arbeitgeberin/Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, während der Kurzarbeit Weiterbildungen für seine Beschäftigten anzubieten. Die Beschäftigten sind jedoch verpflichtet, von der Arbeitgeberin/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 Bildungskostenrückerersatzvereinbarung iSd § 2d AVRAG für Bildungsmaßnahmen während der Kurzarbeit ist unwirksam.

Zur Förderung der Weiterbildungen durch das AMS

- Neben der Möglichkeit der/des Arbeitgeberin/Arbeitgebers, die Weiterbildungszeiten als Ausfallzeiten zu verrechnen, werden die in diesem Zusammenhang anfallenden Weiterbildungskosten des Arbeitgebers ebenfalls vom Arbeitsmarktservice (AMS) gefördert, und zwar mit einem Fördersatz von 75 %. Voraussetzung ist, dass die Schulungen einen Arbeitsmarktbezug haben, mindestens 16 Stunden dauern, überbetrieblich verwertbar sind und innerhalb des Kurzarbeitszeitraums (vom 1.7.2022 bis längstens 31.12.2022) liegen.
- Schulungen während der Kurzarbeit, die bereits vor dem 1.7.2022 genehmigt wurden und ein Schulungsende nach dem 30.6.2022 aufweisen, benötigen für die verbleibenden Schulungsteile, die in die neue Kurzarbeitsphase ab 1.7.2022 hineinreichen, ein neues Begehren.
- Nicht förderbar sind etwa ordentliche Studien, reine Produktschulungen oder Hobbykurse. Reisekosten, Unterbringungskosten sind ebenfalls nicht förderbar.
- Eine Kostenbeteiligung der Beschäftigten ist nicht zulässig.
- Weiterbildungen in online-Formaten sind von der Förderung nicht ausgeschlossen.

Grundsätzlich sind Begehren vor Beginn der Schulung einzubringen.

- **Ausnahme:** Schulungen, die bereits Teil eines genehmigten Schulungskostenförderbegehrens waren, über den dort genehmigten Kurzarbeitszeitraum hinausreichen und im Rahmen eines Kurzarbeits-Verlängerungsprojekts fortgeführt werden.
- **Weitere Ausnahme:** Wenn die Projektnummer des Kurzarbeitsprojektes noch nicht zur Verfügung steht. In diesem Fall reicht die Antragstellung unverzüglich nach dessen Erhalt.

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. AMS-Detailinfos zu Schulungen

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

In welchem Ausmaß gewerberechtliche Geschäftsführerinnen/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 der/des gewerberechtlichen Geschäftsführerinnen/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 der/des gewerberechtlichen Geschäftsführerinnen/Geschäftsführers mindestens 20 Stunden (Hälfte der vollen Normalarbeitszeit).
- Alle Teile des Betriebs sind in Kurzarbeit, einige 30 Stunden, einige 10 Stunden: gewerberechtliche Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer mindestens 15 Stunden (die Hälfte von 30 Stunden)
- Alle Teile des Betriebs arbeiten 5 Stunden: gewerberechtliche Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer 2,5 Stunden.

Ende der Kurzarbeit

- 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 (AMS) 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 das bewilligte Ausmaß 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.

Der Durchführungsbericht ist unter Anwendung des vom AMS für die Kurzarbeitsphase 5 zur Verfügung gestellten Webtools zu erstellen und dem AMS via eAMS-Konto zu ermitteln. Wird der Durchführungsbericht nicht oder fehlerhaft übermittelt und kommt das Unternehmen dem Verbesserungsauftrag nicht nach, kann dies die Rückforderung der Beihilfe zur Folge haben. Die entsprechenden Nachrichten versendet das AMS über das eAMS-Konto. Daher sollten die entsprechenden Nachrichten im eAMS-Konto auch nach Ende und Abrechnung der Kurzarbeit nicht aus dem Auge verloren werden. **Tipp:** E-Mail-Agenten im eAMS-Konto einrichten (siehe [FAQ zum eAMS-Konto](#))

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

Die Kurzarbeit kann auch vorzeitig beendet werden. Den Sozialpartnern und dem Arbeitsmarktservice (AMS) 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.

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@wkbglld.at
Oberösterreich	kurzarbeit@wkoee.at
Steiermark	iws@wksmtk.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](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 anzuwendenden Kollektivvertrag (meist zu Beginn im Punkt „Kollektivvertragspartner“) ermitteln.

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

Nach Ablauf der Behaltefrist ist in allen Fällen ein Durchführungsbericht zu legen. Falls keine Behaltefrist vereinbart wurde, ist der Durchführungsbericht nach Ablauf des Kurzarbeitszeitraums bis zum 28. des Folgemonats vorzulegen.

Der Durchführungsbericht ist unter Anwendung des vom AMS für die jeweilige Kurzarbeitsphase zur Verfügung gestellten Webtools zu erstellen und dem AMS via [eAMS-Konto](#) zu ermitteln. Der Bericht hat jedenfalls Angaben über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes sowie über die Einhaltung des Höchstarbeitszeitausfalls zu enthalten. Waren Lehrlinge in die Kurzarbeit einbezogen und betrug die Arbeitszeitreduktion im Durchschnitt über das gesamte Kurzarbeitsprojekt mehr als 20 %, 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, ebenso ein Entfall oder eine Verkürzung der Behaltefrist.

Auf Verlangen des AMS sind über die Angaben Nachweise vorzulegen.

Hinweis: Wird der Durchführungsbericht nicht oder fehlerhaft übermittelt, kann dies die Rückforderung der Beihilfe zur Folge haben. Die entsprechenden Nachrichten versendet das AMS über das [eAMS-Konto](#).

Tipp: E-Mail-Agenten im [eAMS-Konto](#) einrichten, damit die entsprechenden Nachrichten nicht verloren gehen (siehe [FAQ zum eAMS-Konto](#))