

Kurzarbeit ab 1.10.2023

Informationen zu den wichtigsten Bestimmungen für Unternehmen

Mit 1.10.2023 erfolgt der Umstieg auf ein Kurzarbeitsmodell, bei dem sich die AMS-Kurzarbeitsbeihilfe für die ausgefallene Arbeitszeit, wie vor Corona, am anteiligen Arbeitslosengeld orientiert. Näheres dazu unter [Kurzarbeitsbeihilfe und Qualifizierungsbeihilfe auf ams.at](#).

Kurz-Übersicht: [Die wesentlichen Änderungen der Kurzarbeit ab 1.10.2023 \(PDF\)](#)

- Muster-Sozialpartnervereinbarungen downloaden

Die Muster-Sozialpartnervereinbarungen wurden, soweit inhaltlich nötig, angepasst und zur besseren Lesbarkeit neu gegliedert.

Zusätzlich werden – allenfalls – erforderliche weitere Muster/Beilagen zur Verfügung gestellt. Aus verfahrenstechnischen Gründen sind sie eigene Dokumente und nicht mehr in der Muster-Sozialpartnervereinbarung enthalten.

Sie finden Sie als Word-Vorlage hier zum Download:

- [Sozialpartnervereinbarung: Betriebsvereinbarung \(mit Betriebsrat\) ab 1.10.2023](#)
- [Sozialpartnervereinbarung: Einzelvereinbarung \(ohne Betriebsrat\) ab 1.10.2023](#)
- [Beilage 1: Ausnahme bei Massenbeendigungen \(§ 45a AMFG – Frühwarnsystem\) für Betriebe mit und ohne Betriebsrat](#)
- [Beilage 2: Sozialpartnervereinbarung - Betriebsvereinbarung – Kurzarbeitsausbildungskonzept](#)
- [Beilage 2: Sozialpartnervereinbarung - Einzelvereinbarung – Kurzarbeitsausbildungskonzept](#)
- [Wirtschaftliche Begründung für Betriebe mit und ohne Betriebsrat](#)
- [Zustimmungserklärung der Sozialpartner für Betriebe mit und ohne Betriebsrat](#)

- Notwendige Schritte zur Genehmigung der Kurzarbeit

1. **Mindestens 3 Wochen vor Beginn der Kurzarbeit:** Verständigung der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS im Wege des eAMS-Konto über die Absicht, in Kurzarbeit zu gehen
2. **Beratungsverfahren vor Beginn der Kurzarbeit:** Plausible Begründung der vorübergehenden, nicht saisonbedingten wirtschaftlichen Schwierigkeiten ([Muster mit Unternehmenskennzahlen](#)). Näheres zur Prüfung durch das AMS und die weiters beizubringenden Unterlagen finden Sie auf der [Website des AMS](#). Beratung, ob die Kurzarbeit nicht durch andere geeignete Maßnahmen (Abbau von Urlauben, Zeitguthaben, ...) abgewendet werden kann. Obligatorische vertiefte Prüfung des regionalen Arbeitsmarktes bei Kurzarbeit ab 3 Monaten: Prüfung, ob es gleichwertige offene Stellen in der Region gibt und die freigesetzten Beschäftigten rasch wieder eine Beschäftigung finden würden.
3. **Nach positiver Absolvierung des Beratungsverfahrens:** Fertigstellung der Sozialpartnervereinbarung mit den erforderlichen Unterschriften von Betriebsrat bzw. den einzelnen Arbeitnehmern. Einholung der Unterschriften von WKÖ/Gewerkschaft ([Muster Zustimmungserklärung WKÖ/Gewerkschaft](#)) durch Unternehmen, letzteres kann ab Mitte Dezember 2023 entfallen (Lösung über Webportal des AMS)
4. **Begehrensstellung über das eAMS-Konto VOR Beginn** der Kurzarbeit, Hochladen des Begehrens gemeinsam mit der Sozialpartnervereinbarung, Zustimmungserklärungen von WKÖ/Gewerkschaft (Webportallösung ab Mitte Dezember 2023) und dem Beratungsprotokoll
5. **Mitteilung des AMS** über den Eingang des Begehrens. Prüfung der Voraussetzungen durch AMS mit anschließender Mitteilung, ob die Voraussetzungen erfüllt sind und mit einer Genehmigung voraussichtlich gerechnet werden kann.

Achtung: Das dem AMS für Kurzarbeit zur Verfügung stehende Budget ist knapp. Die Genehmigung der Begehren wird nach dem „First in- First served-Prinzip erfolgen (Unternehmen mit Kurzarbeit für mindestens einem Drittel aller Beschäftigten werden priorisiert). Das AMS wird im Rahmen der Mitteilung die beantragenden Unternehmen informieren, ob das Begehren zum Zug kommt oder nur in Evidenz gehalten wird für den Fall, dass sich die budgetären Rahmenbedingungen ändern. Die endgültige Entscheidung über die Begehren erfolgt Mitte Dezember 2023. **Nur vollständig eingebrachte Begehren werden gereiht.**

FAQ - Fragen und Antworten zur Kurzarbeit ab 1.10.2023

Stand: 25.9.2023

durchsuchen ...

Definition, Voraussetzungen

- Was ist Kurzarbeit?

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

Die Mitarbeiter erhalten 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? Wie erfolgt die Prüfung der vorübergehenden, nicht saisonbedingte wirtschaftliche Schwierigkeiten?

Alle Unternehmen, die in vorübergehende, nicht saisonbedingte wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten sind, können unabhängig von der Betriebsgröße in Kurzarbeit gehen. 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 bei Kurzarbeit mit einer Dauer von mehr als 3 Monaten nachvollziehbar darzulegen, dass eine Möglichkeit der Überlassung der betroffenen Arbeitskräfte an andere Beschäftigterbetriebe oder einer sonstigen anderweitigen Verwendung nicht besteht.

Die wirtschaftlichen Schwierigkeiten müssen auf unternehmensexterne Umstände zurückzuführen sein, wie etwa den Ausfall von Aufträgen oder von betriebsnotwendigen Zulieferungen und Betriebsmitteln, die das Unternehmen schwer oder überhaupt nicht beeinflussen kann.

Weiters ist erforderlich, dass die wirtschaftlichen Schwierigkeiten nur vorübergehend sind. Das Unternehmen hat daher plausibel darzulegen, warum es davon ausgeht, dass die schwierige Lage nur vorübergehend ist und das Ende der Schwierigkeiten absehbar ist. Die Steigerung der Energiekosten allein ist derzeit kein Grund für Kurzarbeit, ebenso nicht versäumte betriebliche Strukturanpassungen.

Das Vorliegen der vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten ist das Kernstück der Kurzarbeit und wird bis zur Genehmigung des Kurzarbeitsbegehrens in mehreren Schritten geprüft.

Im dem Kurzarbeitsbegehren vorgelagerten Beratungsverfahren sind die wirtschaftlichen Probleme zu plausibilisieren, wobei auch alternative Lösungsmöglichkeiten geprüft werden, dies betrifft den Abbau von Urlaub oder Zeitguthaben genauso wie die Möglichkeit von Förderungen des AMS oder der AWS.

Weiters wird im Rahmen einer vertieften arbeitsmarktpolitischen Beurteilung geprüft, ob es gleichwertige offene Stellen in der Region gibt und daher angenommen werden kann, dass die freigesetzten Beschäftigten rasch wieder eine Beschäftigung finden würden. Diese vertiefte Prüfung ist bei Kurzarbeit, die voraussichtlich länger als 3 Monate dauert, obligatorisch und kann entfallen, wenn die Kurzarbeit nur für einen kürzeren Zeitraum - maximal 3 Monate - beantragt wird und voraussichtlich auch nicht länger als 3 Monate andauern wird. Bei Unternehmen, die im Rahmen eines oder mehrerer parallel laufender Projekte Kurzarbeit für nicht mehr als 10 Mitarbeiter beantragen, ist die vertiefte arbeitsmarktpolitische Prüfung auch bei kürzeren Projekten obligatorisch.

Die wirtschaftliche Begründung ist durch Unternehmenskennzahlen zu belegen. Im Rahmen des Begehrens ist die wirtschaftliche Begründung auszuführen und dafür das Hochladen von entsprechenden Dokumenten vorgesehen. Die Sozialpartner stellen das Musterdokument „Wirtschaftliche Begründung“ mit einem Vorschlag für entsprechend aussagekräftige Unternehmenskennzahlen aus der Vergangenheit sowie Prognosezahlen (Angaben zur Umsatzentwicklung bzw. anderer aussagekräftiger Kennziffern) zur Verfügung. Die ausführliche wirtschaftliche Begründung sollte bereits im Rahmen des Beratungsverfahrens vorliegen. Das AMS führt auf seiner Website jene Fragestellungen aus, die es in diesem Zusammenhang thematisieren wird, ebenso welche weiterführenden Unterlagen beizubringen sind

Im Fall einer Naturkatastrophe (Hochwasser, Lawine, Erdbeben, Orkan) oder vergleichbaren Schadensereignissen (Feuerschäden) ist Kurzarbeit möglich. Es gilt auf Grund der Ausnahmesituation ein vereinfachtes Verfahren.

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

- Für welche Mitarbeiter:innen ist Kurzarbeit möglich?

Kurzarbeit ist für alle arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigten Mitarbeiter:innen möglich, und zwar unabhängig von der Staatsangehörigkeit bzw. allfälligen Bewilligungen nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz. Auch für Personen in Teilzeit (auch Eltern-, Alters-, Bildungs-, Pflege- und Wiedereingliederungsteilzeit) kommt Kurzarbeit in Betracht.

Achtung: Vor Beginn der Kurzarbeit muss mindestens ein voll entlohnter Kalendermonat vorliegen. Neue Mitarbeiter:innen können daher beihilfenrechtlich nicht sofort, sondern erst in ein allfälliges Verlängerungsprojekt einbezogen werden. Eine frühere Einbeziehung wäre nur über eine gesonderte Sozialpartnervereinbarung und gesonderte Begehrensstellung möglich.

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

Achtung: Da freie Dienstnehmer:innen 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.

Nicht förderbar sind:

- Geringfügig Beschäftigte
- Personen, die das Regelpensionsalter erreicht haben und die Voraussetzungen für eine Alterspension erfüllen.
- Lehrlinge
- nahe Familienangehörige des Arbeitgebers (Ehepartner, Lebensgefährten eingetragene Partner, Kinder, Geschwister, Enkelkinder, Großeltern, Schwager/Schwägerin, Stiefkinder, Stiefeltern, Adoptivkinder und -eltern). Das gilt auch für Familienangehörige von GSVG versicherten Geschäftsführern.
- Beamte, Pensionisten

- Wann erfüllen Beschäftigte die Voraussetzung von mindestens einem voll entlohnten Kalendermonat?

Die Kurzarbeitsbeihilfe erfüllt den Zweck, die Aufrechterhaltung der Beschäftigung zu sichern. Zwecks Missbrauchsvermeidung verlangt das AMS, dass die Dienstverhältnisse einen voll entlohnten Kalendermonat vor Beginn der Kurzarbeit angedauert haben.

Liegt kein Betriebsübergang nach § 3 AVRAG vor, müssen die Beschäftigten, die in die Kurzarbeit einbezogen werden sollen, beim Kurzarbeit begehrenden Arbeitgeber ein Dienstverhältnis von mindestens einem Kalendermonat aufweisen.

Dies gilt daher auch

- bei einem Wechsel innerhalb eines Konzerns,
- bei der Übernahme überlassener Arbeitskräfte in die Stammbelogschaft 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 Kalendermonat bezahlte Entgelt als volles Monatsentgelt anerkannt.

Für Mitarbeiter:innen, die diese Grundvoraussetzung der 1-monatigen Beschäftigung nicht erfüllen, müsste – sobald die Voraussetzung der 1-monatigen Beschäftigung gegeben ist – ein eigener Kurzarbeitsantrag mit einer gesonderten Sozialpartnervereinbarung eingebracht werden.

Ablauf bis zur Begehrensstellung

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

Mindestens 3 Wochen vor dem geplanten Beginn ist der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS über das eAMS-Konto die Absicht, in Kurzarbeit zu gehen, anzuzeigen und ein Beratungsverfahren zu durchlaufen.

- Wie läuft das Beratungsverfahren ab?

Das AMS verständigt das Unternehmen über den Beratungstermin. Das Beratungsverfahren wird unter Beteiligung des Unternehmens, des Betriebsrates und der überbetrieblichen Sozialpartner (Wirtschaftskammer, Gewerkschaft) vom AMS durchgeführt.

Im Beratungsverfahren wird abgeklärt,

- ob es eine **plausible Begründung für die wirtschaftlichen Schwierigkeiten** gibt. Dabei hat das Unternehmen darzulegen, dass die Schwierigkeiten vorübergehend, nicht saisonbedingt und durch externe Ursachen (etwa Auftragsausfall) begründet sind und deren Ende absehbar ist. Die wirtschaftlichen Gründe sind zahlenmäßig zu belegen (etwa Umsatzzahlen aus Vergangenheit und Prognose). Es ist ratsam, wenn das von den Sozialpartnern zur Verfügung gestellte Musterdokument „Wirtschaftliche Begründung“ (Word-Vorlage) den Beteiligten im Beratungsverfahren bereits ausgefüllt zur Verfügung steht. Das AMS führt auf seiner Website aus, welche Fragestellungen es im Zuge der Prüfung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten thematisieren wird und welche weiterführenden Unterlagen beizubringen sind.
- Weiters wird geprüft, ob und **welche alternativen Lösungen** es für die wirtschaftlichen Schwierigkeiten geben könnte, etwa ob der **Abbau von Urlaubsansprüchen bzw. Zeitguthaben** das Beschäftigungsproblem lösen könnte. Das Unternehmen muss in dem Zusammenhang nachweisen, dass es sich um den Abbau ernstlich bemüht hat. Ebenso wird geprüft, ob es andere Unterstützungsmöglichkeiten des AMS oder der AWS gibt.
- Anhand der **regionalen Arbeitsmarktlage** wird geprüft, ob es gleichwertige Stellenangebote in der Region und Branche gibt und daher angenommen werden kann, dass die freigesetzten Beschäftigten rasch wieder eine Beschäftigung finden würden.
 - **Hinweis:** Von dieser obligatorisch vorgesehenen vertieften arbeitsmarktpolitischen Prüfung kann abgesehen werden, wenn die Kurzarbeit nur für einen relativ kurzen Zeitraum (maximal 3 Monate) beantragt wird und voraussichtlich maximal 3 Monate andauern wird.
- Werden nur einzelne Arbeitnehmer (nicht mehr als 10 Beschäftigte) in die Kurzarbeit einbezogen, ist die vertiefte arbeitsmarktpolitische Prüfung auch bereits in den ersten 3 Monaten der Kurzarbeit obligatorisch. Ebenso im Zuge von Verlängerungen, wenn der Kurzarbeitszeitraum von insgesamt 3 Monaten überschritten wird.
- Das Beratungsverfahren schließt mit einem Beratungsprotokoll ab.

- Was ist beim Abschluss der Sozialpartnervereinbarung zur Kurzarbeit zu beachten?

Zentral ist die Einigung auf betrieblicher Ebene, im Fall eines Betriebsrates mit diesem, ansonsten mit den einzelnen Arbeitnehmer:innen.

Die überbetrieblichen Sozialpartner (Wirtschaftskammer und Gewerkschaft) haben zu diesem Zweck eine Mustersozialpartnervereinbarung ausverhandelt. Auf diesem Dokument müssen sowohl der Arbeitgeber wie auch der Betriebsrat bzw. die einzelnen Arbeitnehmer die Zustimmung durch Unterschrift bestätigen.

Die Sozialpartnervereinbarung ist die Grundlage der Kurzarbeit und kann nur im Fall von Naturkatastrophen (etwa Hochwasser, Lawine, Erdbeben) oder vergleichbaren Ereignissen, wie etwa Feuerschäden, entfallen. In diesen Fällen reicht auf Grund der Kurzfristigkeit eine Vereinbarung auf Betriebsebene.

Die überbetrieblichen Sozialpartner (Wirtschaftskammer und Gewerkschaft) müssen der Sozialpartnervereinbarung gemäß § 37b Arbeitsmarktservicegesetz ebenfalls ausdrücklich zustimmen.

Die Zustimmung der überbetrieblichen Sozialpartner erfolgt auf dem Blatt „Zustimmungserklärung der Sozialpartner“ (Word-Vorlage)

- durch eigenhändige Unterschrift oder qualifiziert elektronische Signatur.
- Im Laufe des Dezembers 2023 wird das AMS ein Webportal einrichten, in dessen Rahmen die überbetrieblichen Sozialpartner ihre Zustimmung erteilen und dem AMS übermitteln können. Bis dahin müssen die Betriebe die Zustimmungserklärungen entgegennehmen und im Rahmen der Begehrensstellung gemeinsam mit der Sozialpartnervereinbarung hochladen.
 - **Hinweis:** Da das Begehren erst mit der formalen Zustimmung der überbetrieblichen Sozialpartner vollständig wird, wird der Betrieb weiterhin die zeitnahe Abgabe der Unterschriften im Auge behalten müssen. Bei engen Budgetmitteln kann dies - abgesehen vom Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen - für den Zeitpunkt der vollständigen Begehrensstellung und damit im Rahmen der Verteilung der Fördermittel relevant sein.

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

Nein, aber es ist möglich. 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.

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

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

- Zum Kurzarbeitsbegehren über das eAMS-Konto

Der Betrieb übermittelt die abgeschlossene Sozialpartnervereinbarung (samt Beilagen, direkt dem Arbeitsmarktservice (AMS), indem er diese gemeinsam mit dem Beratungsprotokoll sowie der wirtschaftlicher Begründung und (jedenfalls bis Dezember 2023) der Zustimmungserklärungen der überbetrieblichen Sozialpartner im Zuge der Begehrensstellung über das eAMS-Konto hochlädt und gleichzeitig das Kurzarbeitsbegehren stellt.

Begehren sind grundsätzlich (Ausnahme Naturkatastrophen) vor Beginn der Kurzarbeit einzubringen. Kurzarbeitsprojekte können für die Dauer von höchstens 6 Monaten bewilligt werden, wobei bei Kurzarbeit über insgesamt 3 Monate die Prüfung, ob es gleichwertige offene Stellen in der Region gibt und statt Kurzarbeit Kündigungen in Betracht zu ziehen sind, jedenfalls obligatorisch ist.

- Wie kommen Sie zu einem eAMS-Konto?

Wenn Sie noch kein eAMS-Konto haben, müssen Sie dieses beim AMS beantragen, um dem AMS die Absicht, in Kurzarbeit zu gehen anzuzeigen und ein Kurzarbeitsbegehren einbringen zu können.

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	<input type="text" value="musterfrau@test.com"/>

- Welche Informationen benötigt das AMS im Rahmen der Begehrensstellung?

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

- 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 kann entfallen, wenn keine ausreichende Zeit für betriebliche Dispositionen oder Abstimmungsvorgänge zur Verfügung steht. Es reicht die Vereinbarung auf betrieblicher Ebene (Betriebsvereinbarung, Vereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmer:innen). Diese Sonderregelung gilt nur für von der Katastrophe unmittelbar betroffene Unternehmen.

- Wann ist ein Änderungsbegehren erforderlich und was ist dabei zu beachten?

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.

Achtung:

Bei einem Änderungsbegehren, wo weitere Arbeitnehmer:innen in die Kurzarbeit einbezogen werden, ist eine neue unterschriebene 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 Kurzarbeitsbegehren für diese weiteren Personen mit einem späteren Beginn der Kurzarbeit einzubringen.

Änderungsbegehren können bis Ende des aktuellen Kurzarbeitszeitraums (Ausnahme: Qualifizierung während Kurzarbeit) eingebracht werden. Ein neuerliches Beratungsverfahren ist nicht erforderlich.

Sonderfall Qualifizierung während Kurzarbeit

Ein Änderungsbegehren ist im Übrigen nötig, wenn im Zuge der Kurzarbeit der Wunsch nach Weiterbildung aufkommt und die wesentlichen Eckpunkte in der Sozialpartnervereinbarung (Kurzarbeitsausbildungskonzept Beilage 2) und im entsprechenden Begehren noch nicht enthalten waren. Dem Änderungsbegehren ist die unterschriebene Beilage 2 anzuschließen. Ein neuerliches Beratungsverfahren entfällt auch hier. Das Änderungsbegehren ist **vor Beginn** der Qualifizierung einzubringen.

- Wann ist ein Verlängerungsantrag zu stellen?

Soll die Kurzarbeit verlängert werden, ist kein Änderungsbegehren, sondern rechtzeitig vor Ende des bewilligten Kurzarbeitszeitraums ein Verlängerungsbegehren einzubringen. Es ist neuerlich ein Beratungsverfahren zu durchlaufen. Sofern der Kurzarbeitszeitraum von insgesamt 3 Monaten überschritten wird, erfolgt jedenfalls die vertiefte arbeitsmarktpolitische Prüfung, ob es gleichwertige offene Stellen in der Region gibt und statt Kurzarbeit Kündigungen vorzunehmen sind.

Dem Verlängerungsbegehren ist die neue, unterschriebene Sozialpartnervereinbarung samt Beilagen und wirtschaftlicher Begründung anzuschließen.

Die maximale Höchstdauer der Kurzarbeit beträgt 24 Monate. Ausnahme: Bei schwerwiegenden, das Unternehmen betreffenden wirtschaftlichen Verwerfungen.

Entgelt während Kurzarbeit

- Wie erfolgt die Bezahlung der Mitarbeiter während Kurzarbeit?

Die/Der Mitarbeiter:in erhält (unabhängig von den monatlich tatsächlich geleisteten Stunden) 88 % vom vor der Kurzarbeit bezogenen Bruttoentgelt.

Bei Wechsel eines Lehrlings in ein Dienstverhältnis nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung (Weiterverwendungszeit gemäß § 18 BAG) und Einbeziehung in die Kurzarbeit gebührt die Bruttoersatzrate von 88% auf der Basis des ohne Kurzarbeit zustehenden Entgeltes.

Hinweis: Die Kurzarbeitsbeihilfe richtet sich in der Regel nach dem Durchschnitt der letzten 3 vollentlohten Kalendermonate. Wenn ausgelernte Lehrlinge unmittelbar nach Ende der Lehrzeit in die Kurzarbeit einbezogen werden, ist Basis der Kurzarbeitsbeihilfe nur die Lehrlingsentschädigung. Dies könnte nur verhindert werden, in dem ausgelernte Lehrlinge erst dann in die Kurzarbeit einbezogen werden, wenn sie nach Ende der Lehrzeit 3 volle Kalendermonate als Facharbeiter gearbeitet haben. Dann richtet sich die Kurzarbeitsbeihilfe nach dem Facharbeiterlohn.

- Die Ermittlung des Entgelts während der Kurzarbeit

Bemessungsgrundlage für die Ermittlung des Entgelts während der Kurzarbeit ist der Gesamtdurchschnitt des Bruttoentgelts der letzten 3 Kalendermonate vor Kurzarbeit insbesondere inkl. Zulagen und Zuschläge für Arbeiten während der Normalarbeitszeit (§ 49 ASVG), exklusive eines weiter in Anspruch genommenen Sachbezugs.

Bei Provisionen ist der Schnitt der letzten 12 Monate heranzuziehen, wenn die letzten 3 Monate nicht repräsentativ sind.

Sind weniger als 3 vollentlohnte Kalendermonate als Bemessungsgrundlage vorhanden, so werden nur diese verringerten Zeiträume, jedoch mindestens 1 Kalendermonat, herangezogen.

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

Folgende Entgelterhöhungen, die im Bemessungszeitraum bzw. 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: 2.200 Euro
- Lohn vor Kurzarbeit: 2.300 Euro
- keine kollektivvertragliche Erhöhung der Ist-Löhne; Erhöhung des Mindestlohns auf 2.350 Euro

Die Bemessungsgrundlage ist daher um 50 Euro auf 2.350 Euro zu erhöhen. | Variante: Verdient die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter vor der Kurzarbeit 2.400 Euro ist die Bemessungsgrundlage nicht zu erhöhen.

Achtung:

Die Lohn- und Gehaltserhöhungen, die im 3-monatigen Bemessungszeitraum erfolgen, erhöhen die AMS-Kurzarbeitsbeihilfe nur anteilig. Wenn sie während Kurzarbeit erfolgen, ändern sie grundsätzlich nicht die Beihilfenhöhe. Das AMS toleriert Anpassungen der Bemessungsgrundlage (KV-Erhöhungen, Vorrückungen) in geringem Ausmaß von maximal 5 %.

- 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 die sich aus der Sozialpartnervereinbarung ergebende Bruttoersatzrate ist Ersteres zu zahlen (sogenannte „subsidiäre Entlohnung der tatsächlich geleisteten Stunden“).

Hinweis: In dem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber gegenüber dem AMS verpflichtet ist, den

weshalb

- 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 einen Teil der Kosten für die Ausfallstunden (Kurzarbeitsbeihilfe). Die Kurzarbeitsbeihilfe orientiert sich an anteiligen Aufwendungen, die der Arbeitslosenversicherung erwachsenen würden, wenn die betroffenen Beschäftigten arbeitslos wären, zuzüglich der Beiträge zur Kranken- und Pensionsversicherung, die im Fall der Arbeitslosigkeit angefallen wären.

Ab dem 4. Monat in Kurzarbeit erhöht sich die Beihilfe um die auf Grund der besonderen Beitragsgrundlage erhöhten Sozialversicherungsbeiträge.

Damit ergeben sich folgende 3 Beihilfenteilbeträge:

- **Teilbetrag für die Kurzarbeitsunterstützung** (orientiert am anteiligen Arbeitslosengeld): am Lohnkonto ist -neben dem Entgelt für die geleistete Arbeit- zumindest dieser Bruttobetrag als Kurzarbeitsunterstützung auszuweisen und dem Arbeitnehmer weiterzugeben
 - **Hinweis:** Bei höheren Arbeitszeiten wird es dazu kommen, dass das Entgelt für die geleistete Arbeitszeit zusammen mit diesem Teilbetrag die in der Sozialpartnervereinbarung festgesetzte Bruttoersatzrate von 88% übersteigen wird. Das AMS wird einen Kurzarbeitsrechner zur Verfügung stellen, mit dessen Hilfe bereits vor der Beihilfenabrechnung bekannt sein wird, wie hoch der Beihilfenteilbetrag zur Kurzarbeitsunterstützung sein wird. Ein zusätzlicher Schritt in der Lohnverrechnung wird in diesen Fällen aber unvermeidbar sein, um überprüfen zu können, dass der Beihilfenteilbetrag mindestens dem Arbeitnehmer weitergegeben wird
- **Teilbetrag für die Arbeitgebersozialversicherungsbeiträge** zur Kurzarbeitsunterstützung
- **Ab dem 4. KUA-Monat:** Teilbetrag für erhöhte SV-Beitragsgrundlage.

Für den Arbeitgeber ergeben sich während der Kurzarbeit weiters Mehrkosten bei Urlaub und Sonderzahlungen. Hier ist das volle Entgelt wie vor Kurzarbeit zu zahlen. Anteilige Sonderzahlungen für die Ausfallstunden werden vom Beihilfenteilbetrag Kurzarbeitsunterstützung mitabgedeckt und damit vom AMS zum Teil ersetzt.

- 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 erfolgt anhand einer Abrechnungsdatei des AMS, welche voraussichtlich ab Dezember 2023 auf der [AMS-Homepage](#) verfügbar sein wird. 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: Die Unternehmen sind verpflichtet, die Beschäftigten individuell und nachweislich jeweils nach Vorlage der Teilabrechnungen beim AMS über die in der Abrechnung angegebenen geleisteten Arbeitsstunden zu informieren.

Arbeitszeit

- Welche Arbeitszeit gilt während Kurzarbeit?

Im Durchrechnungszeitraum kann die Arbeitszeit um mindestens 10 % bis höchstens 90 % reduziert werden. Dabei können längere Zeiträume ohne Arbeit vereinbart werden.

Aus beihilfenrechtlicher Hinsicht ist erforderlich, dass die tatsächlich geleistete Arbeitszeit im Gesamtdurchschnitt der im Begehren beantragten Reduktion entspricht und die Arbeitszeit überdies sowohl im Gesamtdurchschnitt als auch bezogen auf die einzelnen Beschäftigten mindestens 10 % beträgt.

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

Ja.

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

Ja, wenn alle folgenden Voraussetzungen zutreffen:

1. Die Lage und Dauer wird der/dem Arbeitnehmer:in drei oder mehr Tage im Vorhinein mitgeteilt.
2. Keine berücksichtigungswürdigen Interessen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers stehen dieser geänderten Einteilung entgegen.
3. 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?**

Das Unternehmen hat sich um den Abbau von Urlaubsansprüchen und Zeitguthaben im Rahmen von flexiblen Arbeitszeitmodellen zu bemühen. 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 Arbeitnehmer:innen zu keiner Einigung über den Abbau von Urlauben (bzw. von Zeitguthaben), kann die/der Arbeitgeber:in trotzdem mit der vereinbarten Kurzarbeit beginnen. Der Nichtverbrauch hat in diesen Fällen keine Auswirkung auf die Kurzarbeitsbeihilfe.

- 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.

Sonstiges

- Wie sind Feiertage während Kurzarbeit zu behandeln?

Entfällt die Arbeitsverpflichtung von Mitarbeiter:innen 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 die Bruttoersatzrate weiter. Für Krankenstandszeiten erhält der Arbeitgeber keine Kurzarbeitsbeihilfe des Arbeitsmarktservices (AMS).

Hinweis: Wenn die/der Mitarbeiterin/Mitarbeiter aufgrund seiner geleisteten Arbeitszeit in diesem Monat mehr verdient hätte als die Mindestbruttoersatzrate, erhält sie/er auch auf dieser Basis die Entgeltfortzahlung.

Beispiel: Erbringung von 90 % der Arbeitsleistung zum Zeitpunkt des Krankenstandes. Da die Mindestbruttoersatzrate gemäß Abschnitt IV, Punkt 1 der Sozialpartnervereinbarung mit 88 % niedriger ist, erhält die/der Mitarbeiter:in 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.

- 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:innen von Unternehmen mit einem Standort in Österreich gewährt.

- Welche Auswirkungen hat Kurzarbeit auf Bewilligungen nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz?

Eine Reduktion der Arbeitszeit bei Inanspruchnahme von Kurzarbeit 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.

- 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 Arbeitgeber:in 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 als Ausfallszeit, arbeitsrechtlich als Arbeitszeit. Die Sozialpartnervereinbarung hat nähere Ausführungen über die Ausgestaltung der konkret geplanten Weiterbildung zu enthalten. Beilage 2 der Sozialpartnervereinbarung (Ausbildungskonzept) ist auszufüllen und zu unterschreiben.

Hinweis: Oft wird vor Beginn der Kurzarbeit noch nicht feststehen, ob Qualifizierungen geplant sind. Im Rahmen eines Änderungsbegehrens wird es möglich sein, dieses Ausbildungskonzept (Beilage 2), von den betrieblichen und überbetrieblichen Sozialpartnern unterschrieben, nachzureichen. Erst nach Einbringen des (Änderungs-)begehrens wird die Weiterbildungen beginnen können.

Zu den gegenseitigen Rechten und Pflichten im Rahmen der Weiterbildung:

- 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, die während der Ausfallstunden stattfinden, sollen grundsätzlich 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).
- 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.
- Die Bildungszeiten während der Ausfallzeiten sind bis zur Bruttoersatzrate durch diese abgedeckt. Darüberhinausgehende Bildungszeiten sind zusätzlich zu bezahlen (Ausnahme bei flexiblen Arbeitszeitmodellen gemäß Abschnitt V Punkt 4. der Sozialpartnervereinbarung).

Zur Förderung der Weiterbildungen durch das AMS

Die Arbeitgeber haben die Möglichkeit die Weiterbildungszeiten als Ausfallzeiten zu verrechnen. Sie erhalten dabei eine erhöhte Beihilfe: Der vom AMS festgelegte Teilbetrag Qualifizierungsunterstützung ist um 15 % höher als bei normalen Ausfallstunden.

Hinweis: Der Beihilfenteilbetrag Qualifizierungsunterstützung ist an die Beschäftigten, die die Weiterbildung während der ausgefallenen Arbeitszeit absolvieren, weiterzugeben, soweit dieser nicht bereits durch die ausbezahlte Bruttoersatzrate abgedeckt ist. Soweit die Beihilfenteilbeträge Kurzarbeits- und Qualifizierungsunterstützung zusammen mit dem Entgelt für die geleistete Arbeitszeit (inkl. Bildungszeit) die Bruttoersatzrate übersteigen, ist diese Differenz den Arbeitnehmer:innen weiterzugeben. Der Arbeitgeber erhält im Übrigen den Ersatz für die besondere Sozialversicherungsbeitragsgrundlage anteilig für die Weiterbildungsstunden bereits ab dem ersten Kurzarbeitsmonat ersetzt.

Die anfallenden Weiterbildungskosten des Arbeitgebers werden ebenfalls vom Arbeitsmarktservice (AMS) gefördert. Die diesbezügliche Förderung wird voraussichtlich für Weiterbildungen ab Sommer 2024 zur Verfügung stehen und vor Beginn der Weiterbildung beantragt werden müssen.

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

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

Ende der Kurzarbeit

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

Die Kurzarbeit kann auch vorzeitig beendet werden. Den überbetrieblichen 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.

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. Das vorzeitige Beenden der Kurzarbeit bewirkt, dass auch die anschließende Beihilfezeit früher zu laufen beginnt.

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

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

Wien	Sparte Handel: Sh.kurzarbeit@wkw.at Sparte Gewerbe und Handwerk: sgk.kurzarbeit@wkw.at Sparte Information u. Consulting: sic@wkw.at Sparte Tourismus u. Freizeit: tourismus@wkw.at Sparte Transport u. Verkehr: sparteverkehr@wkw.at Sparte Industrie: industrie@wkw.at Sparte Banken u. Versicherung: banken@wkw.at
Niederösterreich	meldung-kurzarbeit@wknoe.at
Burgenland	kurzarbeit@wkbgl.at
Oberösterreich	kurzarbeit@wkoee.at

Steiermark	iws@wkstmk.at
Salzburg	kurzarbeit@wks.at
Kärnten	wirtschaftskammer@wkk.or.at
Tirol	kurzarbeit@wktirol.at
Vorarlberg	kurzarbeit@wkv.at

Arbeitnehmervertretung:

- [Vida Arbeitsmarkt@vida.at](mailto:Vida.Arbeitsmarkt@vida.at)
- GPA-djp_wien@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 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 und, soweit Qualifizierungsbeihilfe bezogen wurde, auch Angaben zu den Qualifizierungen. Falls keine Behaltefrist vereinbart wurde, ist der Durchführungsbericht nach Ablauf des Kurzarbeitszeitraums bis zum 28. des Folgemonats vorzulegen.

Der Bericht ist vom Betriebsrat zu unterfertigen, bei Verminderung des Beschäftigtenstandes und in Ermangelung eines Betriebsrates von der zuständigen Fachgewerkschaft. Dies gilt jedenfalls auch beim Entfall oder einer Verkürzung der Behaltefrist.

Auf Verlangen des AMS sind über die Angaben Nachweise vorzulegen.

Der Durchführungsbericht ist unter Anwendung des vom AMS 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!