

COVID-19-Kurzarbeit

Häufig gestellte Fragen

Eine Information des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend

Stand: 21. April 2020

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend, Untere Donaustraße 13-15, 1020 Wien

Stand: 15. Mai 2020

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorinnen und Autoren dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Übersicht

Impressum	2
Allgemeines – Anwendungsbereich	6
Was ist die „Corona Kurzarbeit“?	6
Was ist das Ziel der Kurzarbeit?	6
Ist Kurzarbeit für alle Unternehmen möglich?	6
Welche Dienstnehmer kommen für Kurzarbeit in Frage?	6
Können auch nur Teilbereiche oder einzelne Mitarbeiter in die Kurzarbeit einbezogen werden?.....	7
Können für unterschiedliche Arbeitnehmer/-innen für den Kurzarbeitszeitraum unterschiedliche Arbeits- bzw. Ausfallstunden festgelegt werden?	7
Wie lange ist die Förderdauer?	7
Ist immer ein voll entlohntes Monat unmittelbar vor Beginn des Kurzarbeitszeitraums erforderlich?	7
Kann ein Dienstgeber mit Sitz im EU-Ausland für die in Österreich vollsozialversicherten Beschäftigten Kurzarbeit beantragen?.....	8
Kann ein Betrieb mit Sitz in Österreich auch die im Ausland sozialversicherten Dienstnehmer in Kurzarbeit einbeziehen?.....	8
Kann für eine im privaten Haushalt Angestellte Haushaltshilfe eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden?	8
Falls Eltern aus der Karenz im Kurzarbeitszeitraum zurückkehren, können auch diese in die Kurzarbeit einbezogen werden?	9
Wie verhalten sich Familienzeitbonus und Kurzarbeit zu einander?.....	9
Kann ein von Kurzarbeit betroffener Arbeitnehmer eine Zusatzbeschäftigung ausüben? ...	9
Sind gemeinnützige Vereine förderbar, auch dann wenn sie zu 100% im öffentlichen Eigentum stehen?.....	9
Kann auch für beschäftigte Personen mit Pensionsanspruch eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden?	10
Unter welchen Voraussetzungen sind freie Dienstnehmer/-innen im Rahmen der Kurzarbeitsbeihilfe förderbar	10
Abwicklung	11
Was sind die Schritte, wenn ein Unternehmen Kurzarbeit plant?	11
Was sind die Schritte, wenn der Arbeitgeber nicht der Wirtschaftskammer angehört? ...	11
Welche Informationen werden vom AMS benötigt?	12
Kann das Kurzarbeitsmodell auch rückwirkend beantragt werden?.....	12
Arbeitszeit	13

Kann die Arbeitszeit auch auf 0 Stunden reduziert werden?	13
Ist eine (einseitige) Erhöhung der Arbeitszeit möglich (kann beispielsweise statt 10% auch 50% gearbeitet werden)?	13
Was muss ein Betrieb dem AMS jedenfalls melden, wenn sich die zu Beginn der Kurzarbeit vereinbarten Arbeitszeiten ändern?	13
Welche Auswirkungen sind mit dem (ungeplanten) Überschreiten der beantragten Arbeitsstunden verbunden, wenn beispielsweise ein oder mehrere Arbeitnehmer über 90% der Normalarbeitszeit leisten?	14
Muss der Arbeitnehmer seinen gesamten Urlaub und sein gesamtes Zeitguthaben verbrauchen?.....	14
Beihilfenhöhe	15
Wie viel bekommt der Arbeitgeber vom AMS?	15
Was gilt im Krankheitsfall?	15
Wie sind Überstundenpauschalen und All-In-Entgeltbestandteile für die Berechnung der Beihilfe zu behandeln?	15
Bekommt der Arbeitgeber auch für Sonderzahlungen eine Beihilfe?	16
Wirken sich die Meldepflichten in der Sozialpartnervereinbarung bei einer Erhöhung des Arbeitszeitausmaßes auf die Beihilfe aus?.....	16
Gebührt für die Berufsschulzeit von Lehrlingen Kurzarbeitsbeihilfe?	16
Wie werden in der Abrechnung Überstunden berücksichtigt?	16
Wird Urlaub oder Zeitguthaben als Arbeitszeit gewertet?	17
Entgeltfragen	18
Wie viel Geld bekommt der Arbeitnehmer? Wie hoch sind die Nettoersatzraten?	18
Was ist die Grundlage für die Beihilfenbemessung?	18
Wie werden die für die Beihilfenbemessung anrechenbaren Ausfallstunden ermittelt? .	18
Wie ist die Nettoentgeltgarantie der Muster-Sozialpartnervereinbarung zu administrieren?	19
Inwieweit unterliegen laufende Prämien der Nettolohngarantie?	19
Kann der Arbeitgeber auch mehr als die angeführten Nettoersatzraten zahlen?	19
Wie ist Urlaub abzugelten?	19
Muss der Arbeitgeber für Mehrstunden über der vereinbarten Kurzarbeitszeit Zuschläge zahlen?.....	20
Inwieweit unterliegen laufende Prämien der Nettolohngarantie?	20
Wie berechnen sich die lohnabhängigen Abgaben? Kann der Dienstgeber auch die erhöhten Arbeitnehmerbeiträge übernehmen?	20
Kurzarbeit und arbeitsrechtliche Sonderformen	21
Wie verhalten sich Kurzarbeitsbeihilfe und besondere Teilzeiten generell?	21

„Normale“ Teilzeitbeschäftigte:	21
Kurzarbeit und Elternteilzeit	22
Kurzarbeit und Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ).....	22
Weitere „geschützte“ Teilzeitbeschäftigte - Pflegezeit, Familien-Hospiz-Teilzeit sowie Bildungsteilzeit	22
Kurzarbeit, „Freistellung“ und Entgeltfortzahlung nach § 1155 ABGB	23
Kurzarbeit und Risikofreistellung nach § 735 ASVG.....	23
Kurzarbeit und Epidemiegesetz.....	23
Kurzarbeit und Urlaub bzw. Zeitausgleich	23
Kurzarbeit und sonstige Dienstfreistellungen nach dem AngG, ABGB und UrlG.....	24
Kurzarbeit und Dienstfreistellung für freiwillige Helfer von Einsatzorganisationen	24
Wie verhalten sich Altersteilzeit und Kurzarbeit zu einander?	25
Abrechnung	26
Wie und wann erfolgt die Abrechnung?	26
Wo finde ich die Abrechnungstools?	26
Wohin kann ich mich bei Fragen wenden?	26
Können nur genehmigte Projekte abgerechnet werden?.....	26
Wie wird die Kurzarbeitsbeihilfe ausbezahlt?.....	27
Welche Abrechnungsfristen sind zu beachten?.....	27
Erhalt des Beschäftigtenstands.....	28
Kann der Arbeitgeber Mitarbeiter während Kurzarbeit kündigen? Wie lange muss der Arbeitgeber Mitarbeiter nach der Kurzarbeit behalten?	28
Wie ist der Erhalt des Beschäftigtenstandes zu interpretieren? Bezieht sich dieser immer auf den gesamten Betrieb?	28
Welche Auswirkungen haben Dienstgeber-Kündigungen vor Beginn der Kurzarbeit?	29
Welche Auswirkung hat der Ablauf eines befristeten Dienstverhältnisses während der Kurzarbeit?	29
Sind die geringfügig Beschäftigten für den Beschäftigtenstand mitzuzählen?.....	29
Sind freie Dienstnehmer für den Beschäftigtenstand mitzuzählen?	29

Allgemeines – Anwendungsbereich

Was ist die „Corona Kurzarbeit“?

- Neue, erleichterte Form der Kurzarbeit für Unternehmen, die von Covid-19 wirtschaftlich betroffen sind.
- Vorläufig für drei Monate

Was ist das Ziel der Kurzarbeit?

- Sicherung der Arbeitsplätze
- Liquidität der Unternehmen erhalten
- Bewährte Fachkräfte sichern

Ist Kurzarbeit für alle Unternehmen möglich?

- Kurzarbeit ist für Unternehmen unabhängig von der jeweiligen Betriebsgröße und unabhängig von der jeweiligen Branche möglich.
- Sollte keine kollektivvertragsfähige Körperschaft auf Arbeitgeberseite vorhanden sein (z.B. bei Vereinen, NGOs), so genügt für die Sozialpartnereinigung die Zustimmung auf Arbeitnehmerseite.
- Arbeitskräfteüberlasser sind förderbar.
- Insolvente Unternehmen, die sich in einem Konkurs- oder Sanierungsverfahren befinden, sind nicht förderbar.
- Gebietskörperschaften, juristische Personen öffentlichen Rechts, die nicht aktiv am Wirtschaftsleben teilnehmen, sowie politische Parteien sind nicht förderbar.

Welche Dienstnehmer kommen für Kurzarbeit in Frage?

- Grundsätzlich kommen alle Dienstnehmer für Kurzarbeit in Frage.
- Mitglieder des geschäftsführenden Organs sind förderbar, wenn sie ASVG-versichert sind.

- Lehrlinge sind förderbar.
- Freie Dienstnehmer sind förderbar, wenn eine monatliche Normalarbeitszeit dargestellt werden kann.
- Geringfügig Beschäftigte, Beamte, Einpersonenunternehmer und Gesellschafter-Geschäftsführer sind nicht von den Kurzarbeitsregelungen umfasst.

Können auch nur Teilbereiche oder einzelne Mitarbeiter in die Kurzarbeit einbezogen werden?

Der sachliche und personelle Geltungsbereich der Kurzarbeit ist in der Sozialpartnervereinbarung festzulegen.

Können für unterschiedliche Arbeitnehmer/-innen für den Kurzarbeitszeitraum unterschiedliche Arbeits- bzw. Ausfallstunden festgelegt werden?

Ja, die Sozialpartnervereinbarung räumt diese Möglichkeit ein. Im Beihilfebegehren für das AMS muss die (geschätzte) Gesamtzahl an Ausfallstunden für Einkommensgruppen, Teilzeitbeschäftigte und Lehrlinge angegeben werden.

Wie lange ist die Förderdauer?

Drei Monate

Ist immer ein voll entlohntes Monat unmittelbar vor Beginn des Kurzarbeitszeitraums erforderlich?

- Ja, im Rahmen der Kurzarbeitsunterstützung förderbar sind nur Beschäftigte mit einem Dienstverhältnis, das in Form eines voll entlohnten Monats vor Kurzarbeit bestanden hat (Beginn des Dienstverhältnisses am kollektivvertraglich frühestmöglichen Arbeitstag im Monat).

- Dies ist auf Grund gesetzlicher Vorgaben und zur Gewährleistung der Administrierbarkeit des Förderinstruments unumgänglich.
- Neu aufgenommene Mitarbeiter können daher allenfalls erst nach einem voll entlohnten Monat in die Kurzarbeit aufgenommen werden. Für sie ist dann ein eigenes Kurzarbeitsprojekt zu beantragen.

Kann ein Dienstgeber mit Sitz im EU-Ausland für die in Österreich vollsozialversicherten Beschäftigten Kurzarbeit beantragen?

- Nein, eine Förderung ist in diesen Fällen nicht möglich. Die Kurzarbeitsbeihilfe ist in Österreich betriebsbezogen.
- Gemäß Arbeitsmarktservicegesetz können Arbeitgebern Kurzarbeitsbeihilfen gewährt werden, wenn der Betrieb durch wirtschaftliche Schwierigkeiten betroffen ist. Ein Betrieb ist nach dem Arbeitsverfassungsgesetz eine Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt.
- Daher können ausländische Unternehmen mit bloßen betriebsentsandten Arbeitnehmern ohne eine entsprechende organisatorische Einheit keine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten.

Kann ein Betrieb mit Sitz in Österreich auch die im Ausland sozialversicherten Dienstnehmer in Kurzarbeit einbeziehen?

Die Kurzarbeitsbeihilfe wird nicht zuletzt auch im Interesse der Versichertengemeinschaft, aus deren Beiträgen die Beihilfenabwicklung letztendlich finanziert werden muss, ausschließlich für in Österreich arbeitslosenversicherte Beschäftigte von Unternehmen mit einem Standort in Österreich gewährt.

Kann für eine im privaten Haushalt Angestellte Haushaltshilfe eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden?

Nein. Ein Arbeitgeber, der für private Zwecke eine Haushaltshilfe beschäftigt, kann keine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten, weil – in diesem Bereich – kein Betrieb vorliegt.

Falls Eltern aus der Karenz im Kurzarbeitszeitraum zurückkehren, können auch diese in die Kurzarbeit einbezogen werden?

Ja, mit Arbeitnehmer/-innen, die aus der Karenz zurückkehren, besteht ein aufrechtes Dienstverhältnis, weshalb Sie grundsätzlich in die Kurzarbeit einbezogen werden können. Als Bemessungsgrundlage kann in diesen Fällen auch das Entgelt vor der Karenz herangezogen werden.

Wie verhalten sich Familienzeitbonus und Kurzarbeit zu einander?

Während der Familienzeit muss der Arbeitgeber kein Entgelt bezahlen. Der Arbeitnehmer hat bei Vorliegen der Voraussetzungen Anspruch auf Familienzeitbonus, daher besteht für diesen Zeitraum auch kein Anspruch auf Kurzarbeitsbeihilfe.

Kann ein von Kurzarbeit betroffener Arbeitnehmer eine Zusatzbeschäftigung ausüben?

- Ja, die durch Kurzarbeit entstehende Ausfallzeit gilt grundsätzlich als Freizeit. Der Arbeitnehmer muss jedoch das Konkurrenzverbot und vertragliche Vereinbarungen betreffend Nebentätigkeiten weiterhin beachten.
- Die Nebentätigkeit darf auch die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber mit Kurzarbeit nicht beeinträchtigen.

Sind gemeinnützige Vereine förderbar, auch dann wenn sie zu 100% im öffentlichen Eigentum stehen?

Ja, diese sind förderbar, weil es sich bei einem Verein um eine Rechtsperson des Privatrechts handelt. Diese sind unabhängig von einer Beteiligung von Bund/Land/Gemeinde förderbar.

Kann auch für beschäftigte Personen mit Pensionsanspruch eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden?

Ja, für Personen mit Pensionsanspruch bzw. nach Vollendung des 63. Lebensjahres kann eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden, obwohl sie nicht mehr der Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegen.

Unter welchen Voraussetzungen sind freie Dienstnehmer/-innen im Rahmen der Kurzarbeitsbeihilfe förderbar

Arbeitslosenversicherungspflichtige freie DienstnehmerInnen sind förderbar, wenn sie eine wöchentliche Normalarbeitszeit darstellen können, ein Entgelt über der Geringfügigkeitsgrenze erhalten und von der Sozialpartnervereinbarung umschlossen sind.

Abwicklung

Was sind die Schritte, wenn ein Unternehmen Kurzarbeit plant?

- Schritt 1: Informationen
 - Information einholen bei AMS oder WKO (Landeskammer) oder Gewerkschaften, insbesondere über den genauen Ablauf für die Sozialpartnervereinbarung
 - Gespräche mit Betriebsrat, wenn vorhanden, ansonsten mit Mitarbeitern
- Schritt 2: Folgende Dokumente sind vom Arbeitgeber auszufüllen bzw die dazugehörigen Vereinbarungen abzuschließen:
 - Vom Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. Arbeitnehmern unterzeichnete
 - „Sozialpartnervereinbarung – Betriebsvereinbarung“ oder
 - „Sozialpartnervereinbarung – Einzelvereinbarung“.
 - AMS-Antragsformular (Corona)
- Schritt 3: Übermittlung dieser Dokumente via eAMS-Konto oder per E-Mail an das AMS (Sozialpartnervereinbarung wird in manchen Bundesländern von den Sozialpartnern direkt an das AMS übermittelt)
- Die Einholung der Zustimmung der Sozialpartner erfolgt bei mängelfreier Übermittlung der Dokumente sowie Dokumentation der Zustimmung des Betriebsrats/der Mitarbeiter durch das AMS im beschleunigten Widerspruchsverfahren.

Was sind die Schritte, wenn der Arbeitgeber nicht der Wirtschaftskammer angehört?

- In diesem Fall erfolgt die Kontaktaufnahme mit der kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite, wenn vorhanden.
- Sollte keine kollektivvertragsfähige Körperschaft auf Arbeitgeberseite vorhanden sein (z.B. bei Vereinen, NGOs), so genügt für die Sozialpartnereinigung die Zustimmung auf Arbeitnehmerseite.

Welche Informationen werden vom AMS benötigt?

Das auszufüllende Formular finden Sie [hier](#). Im Wesentlichen benötigt das AMS neben allgemeinen Daten:

- Beschäftigtenstand
- Geplanter Kurzarbeitszeitraum
- Anzahl der von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den jeweiligen Einkommensgruppen
- Durchschnittliches Bruttoentgelt in den jeweiligen Einkommensgruppen
- Summe der voraussichtlichen Ausfallstunden

Kann das Kurzarbeitsmodell auch rückwirkend beantragt werden?

- Die Corona-Kurzarbeit kann ab 21. April nur noch rückwirkend mit 1. April beantragt werden.
- Eine rückwirkende Beantragung ist möglich, wenn zum Beginn des Kurzarbeitszeitraums wirtschaftliche Schwierigkeiten aufgrund der Corona-Krise vorliegen.
- Weitere Änderungen bei der rückwirkenden Antragstellung werden rechtzeitig bekanntgegeben

Arbeitszeit

Kann die Arbeitszeit auch auf 0 Stunden reduziert werden?

- Im gesamten Durchrechnungszeitraum kann die Arbeitszeit um maximal 90 Prozent reduziert werden. Somit reduzieren sich auch die Lohnkosten um bis zu 90 Prozent.
- Dabei können aber auch längere Zeiträume mit einer Wochenarbeitszeit von 0 Stunden vereinbart werden. Die reduzierte Arbeitszeit muss nur im Durchschnitt erreicht werden. Beispiel: Kurzarbeitsdauer 6 Wochen; 5 Wochen 0% Arbeitszeit, 1 Woche 60%.
- Der Durchrechnungszeitraum darf nicht länger sein als der bewilligte Kurzarbeitszeitraum.

Ist eine (einseitige) Erhöhung der Arbeitszeit möglich (kann beispielsweise statt 10% auch 50% gearbeitet werden)?

- Ja, nur für ein höheres Ausmaß der Kurzarbeit bzw. der Ausfallstunden wäre eine entsprechende Änderung der betrieblichen Vereinbarung und des Begehrens um Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe notwendig.
- Wird der Betrieb schneller wieder hochgefahren als geplant, ist kein erneuter Antrag an das AMS notwendig.

Was muss ein Betrieb dem AMS jedenfalls melden, wenn sich die zu Beginn der Kurzarbeit vereinbarten Arbeitszeiten ändern?

- Wenn mehr gearbeitet wird als ursprünglich geplant und weniger Ausfallstunden verrechnet werden, ist keine gesonderte Information an das AMS notwendig.
- Nur wenn der Beihilfenrahmen erweitert werden soll, ist ein entsprechender Antrag notwendig.
- Wenn die Kurzarbeit frühzeitig gänzlich eingestellt wird, ist eine entsprechende Meldung an das AMS notwendig.

Welche Auswirkungen sind mit dem (ungeplanten) Überschreiten der beantragten Arbeitsstunden verbunden, wenn beispielsweise ein oder mehrere Arbeitnehmer über 90% der Normalarbeitszeit leisten?

- Überschreitet der Anteil der im Durchrechnungszeitraum geleisteten Arbeitsstunden aufgrund einer verbesserten Wirtschaftslage personen- oder betriebsbezogen 90%, so wirkt sich das nicht schädlich auf die Beihilfengewährung aus und stellt das keinen Rückforderungstatbestand dar.
- Die Kurzarbeitsbeihilfe wird für die tatsächlich realisierten Ausfallstunden gewährt (auch wenn sie unter 10% betragen).

Muss der Arbeitnehmer seinen gesamten Urlaub und sein gesamtes Zeitguthaben verbrauchen?

- Alt-Urlaube oder sonstiges Zeitguthaben können grundsätzlich vor und während der Kurzarbeit verbraucht werden.
- Da der Urlaubsverbrauch (bzw. Verbrauch von Zeitguthaben) vom AG nicht einseitig angeordnet werden kann, hat der Arbeitgeber gegenüber dem AMS lediglich ein ernstliches Bemühen und keinen bestimmten Erfolg nachzuweisen.

Beihilfenhöhe

Wie viel bekommt der Arbeitgeber vom AMS?

- Der Arbeitgeber muss nur noch die geleistete Arbeitszeit bezahlen. Die Differenz übernimmt das AMS.
- Die Pauschalsatztabellen finden Sie [hier](#).
- Ein Beihilfenrechner findet sich [hier](#).
- Grundregel: Die Bemessungsgrundlage für die Kurzarbeitsbeihilfe ist das Entgelt gemäß § 49 ASVG

Was gilt im Krankheitsfall?

- Für Zeiträume, in denen eine Arbeitsleistung vereinbart wurde, hat der Arbeitgeber die der vereinbarten Arbeitszeit entsprechende Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu tragen.
- In geplanten Ausfallzeiten reduziert ein Krankenstand nicht die Kurzarbeitsbeihilfe des AMS. Die verrechenbaren Ausfallstunden bemessen sich am geplanten Arbeitsausfall.
- Der Arbeitnehmer bekommt während des gesamten Zeitraums 80/85/90 Prozent des bisherigen Nettoentgelts.
- Anwendungsbeispiel: Mit einem IT-Techniker sind im Durchschnitt über den Kurzarbeitszeitraum hinweg 30 % der bisherigen Vollarbeitszeit von 40 Wochenstunden vereinbart worden, also im Schnitt 12 Wochenstunden. In der ersten Woche soll er, um Homeoffice-Arbeitsplätze auszustatten, noch 24 Stunden tätig sein. 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.

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

- Überstundenentgelte sind für die Berechnung der Beihilfe nicht heranzuziehen.
- Als Überstundenentgelt in diesem Sinne gelten auch widerrufliche Überstundenpauschalen.

- Unwiderrufliche Überstundenpauschalen und Anteile von All inclusive-Entgelten, die der Abgeltung allfälliger Überstundenleistungen gewidmet sind, gelten nicht als Überstundenentgelt im Sinne dieser Bestimmungen.

Bekommt der Arbeitgeber auch für Sonderzahlungen eine Beihilfe?

In den Pauschalsätzen des AMS sind auch die anteiligen Sonderzahlungen enthalten.

Wirken sich die Meldepflichten in der Sozialpartnervereinbarung bei einer Erhöhung des Arbeitszeitausmaßes auf die Beihilfe aus?

Die in der Sozialpartnervereinbarung vorgegebenen Meldeverpflichtungen bei einer Veränderung der ursprünglich festgelegten Arbeitszeiten sind für die Beihilfengewährung durch das AMS nicht relevant.

Gebührt für die Berufsschulzeit von Lehrlingen Kurzarbeitsbeihilfe?

Die Zeit, in der sich Lehrlinge in der Berufsschule befinden, zählt als Arbeitszeit. Dies gilt auch, wenn der Unterricht nicht am Schulstandort, sondern von zu Hause aus stattfindet. Die Stunden des Berufsschulunterrichts können damit während der Kurzarbeit keine förderbaren Ausfallstunden darstellen.

Wie werden in der Abrechnung Überstunden berücksichtigt?

- Die Leistung von Überstunden während der Kurzarbeit ist nur zulässig, wenn in der Sozialpartnervereinbarung jene Betriebsbereiche benannt werden, in denen Überstunden erlaubt sind.
- Um zuschlagspflichtige Überstunden und Mehrleistungsstunden handelt es sich dann, wenn die tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Kollektivvertrag oder Arbeitszeitgesetz überschritten wird.
- Die Berechnung der Ausfallstunden erfolgt jedenfalls personenbezogen. Die geleisteten Überstunden im Abrechnungszeitraum reduzieren daher die verrechenbaren Ausfallstunden des jeweiligen Mitarbeiters.

Wird Urlaub oder Zeitguthaben als Arbeitszeit gewertet?

- Ja, Urlaubstage und Zeitguthaben gelten als Arbeitszeit. Die Arbeitszeit ist vom Arbeitgeber zu entlohnen.
- Urlaubstage und Zeitguthaben stellen somit keine Ausfallzeiten dar, weswegen für diese Zeiten keine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt wird.

Entgeltfragen

Wie viel Geld bekommt der Arbeitnehmer? Wie hoch sind die Nettoersatzraten?

Die Kurzarbeitsbeihilfe des AMS bemisst sich am Nettoentgelt des Arbeitnehmers vor Kurzarbeit und garantiert ein Mindesteinkommen:

- Für Lehrlinge 100% des bisherigen Nettoentgelts
- Bis zu € 1.700,- Bruttoentgelt beträgt das Entgelt 90% des bisherigen Nettoentgelts.
- Bis zu € 2.685,- Bruttoentgelt beträgt das Entgelt 85% des bisherigen Nettoentgelts.
- Ab € 2.686,- Bruttoentgelt beträgt das Entgelt 80% des bisherigen Nettoentgelts.

Für Einkommen bis zur Höchstbeitragsgrundlage ersetzt das AMS dem Arbeitgeber die Mehrkosten, die sich im Vergleich zur tatsächlichen Arbeitszeit ergeben, nicht jedoch für den Einkommensteil darüber.

Was ist die Grundlage für die Beihilfenbemessung?

- Das Entgelt gemäß § 49 ASVG ohne Entgelte für Überstunden und ohne widerrufliche Überstundenpauschalen im letzten voll entlohnten Monat unmittelbar vor Einführung der Kurzarbeit. Dazu gehören auch alle jene Zuschläge und Zulagen sowie Sachbezüge, die regelmäßige ASVG-pflichtige Lohn-/Gehaltsbestandteile sind.
- Liegt kein regelmäßiges Entgelt vor (z.B. bei Schichtbetrieb), ist der Durchschnitt der letzten drei Monate heranzuziehen.

Wie werden die für die Beihilfenbemessung anrechenbaren Ausfallstunden ermittelt?

- Die Berechnung von Ausfallstunden geht immer von den gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitsstunden im Abrechnungszeitraum aus. Von diesen werden die tatsächlich geleisteten und bezahlten Arbeitsstunden (unabhängig von der Qualifizierung als Normalarbeit, Überstunden oder Mehrleistung) abgezogen.
- Gleiches gilt für konsumierten Urlaub, und konsumierte Zeitguthaben.

- Nach einer weiteren Reduktion um die vorgesehenen Arbeitsstunden während einer Entgeltzahlung wegen Krankheit oder nach § 1155 Abs. 3 ABGB ergeben sich schließlich die für die Beihilfengewährung anrechenbaren Ausfallstunden.

Wie ist die Nettoentgeltgarantie der Muster-Sozialpartnervereinbarung zu administrieren?

- Der sich aus der Nettoersatzrate ergebende Bruttobetrag ist ohne Berücksichtigung persönlicher Umstände (wie zB Familienbonus, Sachbezug, Pendlerpauschale usw) nur auf Basis des normalen Tarifs zu errechnen.
- Als Grundlage gilt hier ebenfalls das Entgelt vor Kurzarbeit gem § 49 ASVG.
- In vielen Fällen wird in der Sozialpartnervereinbarung ein Mindestnettoentgelt zugesagt, das der in der Richtlinie gewährleisteten Nettoersatzrate entspricht. In diesen Fällen ist diese Zusage jedenfalls dann erfüllt, wenn den betroffenen Arbeitnehmern jeweils das Mindestbruttoentgelt geleistet wird, das in den Pauschelsatztabellen des Arbeitsmarktservice für das jeweils vor Kurzarbeit gebührende Bruttoentgelt ausgewiesen ist.
- Eine gesetzliche Klärung ist in Kürze zu erwarten.

Inwieweit unterliegen laufende Prämien der Nettolohngarantie?

Laufende Prämien gehören zum Entgelt gemäß iSd § 49 ASVG und sind daher sowohl bei der Kurzarbeitsbeihilfe als auch bei der Nettolohngarantie zu berücksichtigen.

Kann der Arbeitgeber auch mehr als die angeführten Nettoersatzraten zahlen?

Eine freiwillige Überzahlung ist möglich. Dies kürzt die Kurzarbeitsbeihilfe nicht.

Wie ist Urlaub abzugelten?

Urlaubszeiten gelten laut Sozialpartnervereinbarung als vom Arbeitgeber voll zu entlohnende Zeiträume.

Muss der Arbeitgeber für Mehrstunden über der vereinbarten Kurzarbeitszeit Zuschläge zahlen?

- Kurzarbeit ist nach herrschender Lehre nicht als Teilzeitarbeit gem § 19d Abs 1 AZG anzusehen (*Heilegger* in AZG, Gesetz und Kommentar, ÖGB-Kommentar, Erl. 7 zu § 19d; *Mosler* in ZellKomm, § 19d, Rz 17; *Resch*, DRdA 1993, 97; *Mosler*, DRdA 1999, 341)
- Damit sind auch bei Überschreitung der reduzierten Arbeitszeit keine Zuschläge gem § 19d AZG zu bezahlen.
- Bis zur Grenze der vor Beginn der Kurzarbeit für den jeweiligen Mitarbeiter geltenden täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit fallen während der Kurzarbeit weder Teilzeitmehrarbeits- noch Überstundenzuschläge an.

Inwieweit unterliegen laufende Prämien der Nettolohngarantie?

- Laufende Prämien gehören zum Entgelt gemäß iSd § 49 ASVG und sind daher sowohl bei der Kurzarbeitsbeihilfe als auch bei der Nettolohngarantie zu berücksichtigen.

Wie berechnen sich die lohnabhängigen Abgaben? Kann der Dienstgeber auch die erhöhten Arbeitnehmerbeiträge übernehmen?

- Die vom Krankenversicherungsträger eingehobenen lohnabhängigen Abgaben (Sozialversicherung, Arbeitslosenversicherung, Arbeiterkammerumlage, Wohnbauförderungsbeitrag) bemessen sich am Entgelt vor Kurzarbeit.
- Im neuen Kurzarbeitsmodell werden auch diese erhöhten Beiträge ab dem ersten Tag vom AMS übernommen. Die Pauschalsatztabellen finden Sie [hier](#).
- Der Dienstgeber kann die aufgrund der besonderen Beitragsgrundlage erhöhten Dienstnehmerbeiträge (auch Arbeiterkammerumlage und Wohnbauförderungsbeitrag) anteilig übernehmen. Auf die [Stellungnahme des BMF](#) zur Frage des Vorteils aus dem Dienstverhältnis wird verwiesen.

Kurzarbeit und arbeitsrechtliche Sonderformen

Wie verhalten sich Kurzarbeitsbeihilfe und besondere Teilzeiten generell?

- Zweck der Kurzarbeit ist die Reduktion der Arbeitszeit von AN aufgrund unvorhergesehener und vorübergehender wirtschaftlicher Schwierigkeiten von Unternehmen wegen externer Umstände und damit die Entlastung des AG sowie die Absicherung der Einkommen von AN
- Für Zeiten, in denen AN trotz Unterbleibens der Arbeitsleistung Anspruch auf auch teilweise „Fortzahlung“ haben bzw. das Entgelt aufgrund einer „wirtschaftlichen Übernahme“ durch Dritte (zB: Epidemiegesetz, Vergütungsanspruch nach § 18b AVRAG) übernommen wird, steht mangels kurzarbeitsbedingten Arbeits- und Verdienstaussfall grundsätzlich keine Kurzarbeitsbeihilfe zu. Ausnahmen ergeben sich diesbezüglich nur im Fall eines Krankenstandes oder einer Entgeltfortzahlung gem. § 1155 Abs. 3 ABGB, wo für die in diesem Zeitraum vorgesehenen Ausfallstunden eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt wird.
- Zu prüfen ist, ob hinsichtlich von zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bereits vor der Kurzarbeit vereinbarten Sonder-Teilzeiten in der Kurzarbeitsvereinbarung Regelungen getroffen worden sind (zB: Ausnahme von AN mit Wiedereingliederungsteilzeit). Sind keine solchen Regelungen getroffen worden, sollen die folgenden Überlegungen zur Anwendung kommen.

„Normale“ Teilzeitbeschäftigte:

- In der AMS-Mustervereinbarung wird als eine Option die Ausnahme von Teilzeitbeschäftigten (unter 40% der Normalarbeitszeit) vorgesehen.
- Wenn keine Ausnahme vereinbart wird, gilt die Kurzarbeit auch für „normale“ Teilzeitbeschäftigte.

- Da die Kurzarbeit nach der AMS-Mustervereinbarung als Verkürzung der Arbeitszeit um einen bestimmten Prozentsatz festgelegt wird, kann dieser Prozentsatz auch auf Teilzeitbeschäftigte angewendet werden.

Kurzarbeit und Elternteilzeit

- Die Arbeitszeitreduktion durch Kurzarbeit setzt am vereinbarten Arbeitszeitausmaß im Rahmen der Elternteilzeit an.
- Der Berechnung der Nettoersatzrate ist das während der Elternteilzeit gebührende Entgelt zu Grunde zu legen. Die Elternteilzeitvereinbarung bleibt sonst unberührt, insb. hinsichtlich Dauer und Kündigungsschutz; unter Umständen ist die Lage der Elternteilzeit neu zu vereinbaren.
- Die in § 15h Abs. 1 Z 3 MSchG festgelegte Untergrenze von 12 Stunden ist entsprechend der Kurzarbeits-Arbeitszeit-Reduktion anzupassen.
- Die in § 15j MSchG vorgesehenen Änderungsmöglichkeiten bei der Elternteilzeit (Verlängerung, Lage und vorzeitige Beendigung) können auch während einer Kurzarbeit wahrgenommen werden.

Kurzarbeit und Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ)

- Mit dem Beginn der Kurzarbeit geht diese vereinbarte Herabsetzung der Arbeitszeit der WIETZ vor und tritt zur Gänze an anderer Stelle. Das Wiedereingliederungsgeld wird für die Dauer der Kurzarbeit ausgesetzt.
- Nach dem Ende der Kurzarbeit „lebt“ die WIETZ wieder auf und kann im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber „angehängt“ werden.

Weitere „geschützte“ Teilzeitbeschäftigte - Pflgeteilzeit, Familien-Hospiz-Teilzeit sowie Bildungsteilzeit

- Für das Verhältnis dieser Teilzeiten zur Kurzarbeit gelten die gleichen arbeitsvertragsrechtlichen Grundsätze wie bei der Elternteilzeit.
- Kurzarbeit und Teilzeit nach § 14 Abs. 1 AVRAG
Es tritt eine Reduktion der vereinbarten Teilzeit entsprechend der Kurzarbeitsvereinbarung ein.

Kurzarbeit, „Freistellung“ und Entgeltfortzahlung nach § 1155 ABGB

- Während einer Entgeltfortzahlung nach § 1155 ABGB und Unterbleibens der Dienstleistung kann der Arbeitgeber einseitig den Verbrauch von Urlaub oder Zeitguthaben anordnen. In diesem Fall (Urlaub, Zeitguthaben) kann eine Kurzarbeitsbeihilfe nicht gewährt werden.
- Ordnet der Arbeitgeber keinen Urlaubs- oder Zeitguthabensverbrauch an und trägt daher die Entgeltfortzahlung, kann eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden.

Kurzarbeit und Risikofreistellung nach § 735 ASVG

Nach § 735 Abs. 5 ASVG hat der Arbeitgeber hinsichtlich des fortgezahlten Entgelts (auf der Basis der Kurzarbeitsvereinbarung und nicht des vorher geleisteten Entgelts) Anspruch auf Vergütung durch den Bund, eine Kurzarbeitsbeihilfe für diese Zeit kann daher nicht gewährt werden.

Kurzarbeit und Epidemiegesetz

- Wird während einer Kurzarbeit eine Quarantäne über Beschäftigte nach dem Epidemiegesetz verhängt, erfolgt die Vergütung des durch den Arbeitgeber weitergezahlten Entgelts nach dem Epidemiegesetz durch den Bund.
- Eine Kurzarbeitsbeihilfe kann für die Zeit der Quarantäne nicht gewährt werden.

Kurzarbeit und Urlaub bzw. Zeitausgleich

- Wird Urlaub im Zusammenhang einer Kurzarbeitsvereinbarung konsumiert, ist das Urlaubsentgelt unter Außerachtlassung der Kurzarbeit entsprechend der ursprünglichen Normalarbeitszeit und des vor der Kurzarbeit bezogenen Entgelts zu berechnen.
- Der Urlaub bzw. Zeitausgleich ist nicht auf die verrechenbaren Ausfallstunden anzurechnen. Der konsumierte Urlaub (bzw. das Zeitguthaben) ist aber auf die Soll-Arbeitszeit entsprechend der Kurzarbeit anzurechnen.
- Der Urlaub ist auch während der Kurzarbeit zu vereinbaren (Ausnahme § 1155 ABGB).

Kurzarbeit und sonstige Dienstfreistellungen nach dem AngG, ABGB und UrlG

- Grundsätzlich dürfen für nicht kurzarbeitsbedingte Arbeitsausfälle keine Ausfallstunden verrechnet werden.
- Gemäß den geltenden Richtlinienbestimmungen dürfen ausnahmsweise nur für die vorgesehenen Ausfallstunden in Zeiten der vollen Entgeltfortzahlung bei Krankheit und für Zeiten der Entgeltfortzahlung nach § 1155 Abs. 3 ABGB Ausfallstunden verrechnet werden. Für die in diesen Zeiten geplanten (reduzierten) Arbeitsstunden gebührt keine Beihilfe.
- Das heißt, dass – entgegen zwischenzeitlich widersprüchlichen Informationen – auch im Fall von sonstigen Dienstfreistellungen gem. AngG, ABGB oder UrlG keine Anrechenbarkeit von Ausfallstunden möglich ist.
- Zum Beispiel gebührt im Fall einer Pflegefreistellung ein Entgeltfortzahlungsanspruch, der vom Arbeitgeber zu leisten ist. Im Rahmen der Beihilfenberechnung werden diese Zeiten wie geleistete Arbeitsstunden bewertet.
- Wenn es auf Grund der erwähnten widersprüchlichen Informationen für diese Zeiten bereits Ausfallstunden genehmigt wurden, liegt kein Fördermissbrauch vor. Empfohlen wird eine Mitteilung an das AMS im Zuge des Durchführungsberichts.

Kurzarbeit und Dienstfreistellung für freiwillige Helfer von Einsatzorganisationen

- Für die Zeit der tatsächlichen Arbeitsleistung im Rahmen der Kurzarbeitsvereinbarung kann auch bei Vorliegen der Voraussetzungen eine Dienstfreistellung für freiwillige Helfer und Vorliegen eines Großschadensereignisses oder eines Bergrettungseinsatzes vereinbart werden.
- Der Arbeitgeber kann für das während der Dienstfreistellung fortgezahlte Entgelt bei Vorliegen der Voraussetzungen nach dem Katastrophenfondsgesetz und den arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen eine Abgeltung durch das jeweilige Bundesland beantragen.

Wie verhalten sich Altersteilzeit und Kurzarbeit zu einander?

- Werden in die Kurzarbeit Arbeitnehmer einbezogen, für die ein laufendes Altersteilzeitgeld gewährt wird, beziehen sich die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden auf die im Rahmen des Altersteilzeitmodells bereits reduzierte Arbeitszeit.
- Die Altersteilzeitbeihilfe bzw. der auf Grund der Altersteilzeit gewährte Lohnausgleich vermindert sich durch die Kurzarbeit daher nicht.
- Bei geblockter oder ungleich verteilter Arbeitszeit werden trotz der Kurzarbeit ebenso viele Zeitguthaben (für die Freizeitphase) erworben, wie ohne Kurzarbeit angefallen wären.

Abrechnung

Wie und wann erfolgt die Abrechnung?

- Für die in die Kurzarbeit einbezogenen Arbeitnehmer ist für jeden Kalendermonat bis zum 28. des Folgemonats eine Abrechnungsliste vorzulegen. Die Auszahlung der Kurzarbeitsbeihilfe erfolgt im Nachhinein pro Kalendermonat nach Vorlage und Prüfung der Teilabrechnung.
- Die Bewilligung der Kurzarbeitsbeihilfe kann bei Kredit- und Garantiengebern als Sicherheit vorgelegt werden.
- Es erging weiters ein Aufruf an die Banken, bereits den Antrag gemeinsam mit der Bestätigung des Einlangens zu akzeptieren.
- Infos zu weiteren Liquiditätsunterstützungen finden Sie [hier](#).

Wo finde ich die Abrechnungstools?

- Es gibt eine Webanwendung für kleinere Betriebe und eine Excel-Projektdatei für größere Betriebe.
- Beide finden sich gemeinsam mit Erklärvideos und näheren Informationen [hier](#).

Wohin kann ich mich bei Fragen wenden?

Für Fragen zur Kurzarbeit steht Ihnen die Hotline des Finanzministeriums 050 233 770 zum Ortstarif (Mo - Do 7:30 bis 15:30 Uhr; Fr 7:30 bis 12:00 Uhr) oder unter der E-Mail-Adresse corona.hotline@bmf.gv.at zur Verfügung.

Können nur genehmigte Projekte abgerechnet werden?

Ja.

Wie wird die Kurzarbeitsbeihilfe ausbezahlt?

Die Abrechnung und Auszahlung der Kurzarbeitsbeihilfe mit dem AMS erfolgt auf der Grundlage monatlicher Teilabrechnungen. Die Höhe der in der Teilabrechnung des jeweiligen Monats ermittelten Kurzarbeitsbeihilfe hängt von der Anzahl der tatsächlichen Ausfallstunden im abgerechneten Monat ab.

Welche Abrechnungsfristen sind zu beachten?

- Für die in die Kurzarbeit einbezogenen ArbeitnehmerInnen ist für jeden Kalendermonat bis zum 28. des Folgemonats die Abrechnungsdaten zu übermitteln. Aufgrund der rückwirkenden Beantragungsmöglichkeit und des Rückstaus bei der Bearbeitung der Anträge wird für den Monat März diese generelle Frist bis zum 28. Mai 2020 erstreckt.
- Wird die monatliche Abrechnungsfrist um mehr als drei Monate überschritten, erfolgt eine Mahnung unter Setzung einer Nachfrist und unter Hinweis auf die Rechtsfolge. Wird die Nachfrist neuerlich nicht eingehalten, gebührt für den Abrechnungszeitraum keine Beihilfe.

Erhalt des Beschäftigtenstands

Kann der Arbeitgeber Mitarbeiter während Kurzarbeit kündigen? Wie lange muss der Arbeitgeber Mitarbeiter nach der Kurzarbeit behalten?

Der Arbeitgeber ist laut Sozialpartnereinigung verpflichtet, während Kurzarbeit und bis zu einem Monat nach Ende der Kurzarbeit den Beschäftigtenstand aufrechtzuerhalten. Bei besonderen Verhältnissen ist über den Entfall der Behaltefrist zu verhandeln.

Wie ist der Erhalt des Beschäftigtenstandes zu interpretieren? Bezieht sich dieser immer auf den gesamten Betrieb?

- Es obliegt grundsätzlich der Sozialpartnereinbarung, den Geltungsbereich dieser Regelung festzulegen.
- Im Rahmen der Sozialpartnereinbarung wird festgelegt, ob das gesamte Unternehmen, einzelne Betriebe oder nur organisatorisch abgrenzbare Teile (z.B. einzelne Betriebsstandorte oder einzelne Kollektivvertragsbereiche) von der Kurzarbeit erfasst sein sollen.
- Als Beschäftigtenstand wird der Gesamtbeschäftigtenstand (Arbeiter, Angestellte, Lehrlinge) des Unternehmens, des Betriebes oder des Betriebsteiles verstanden.
- Die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während der Kurzarbeit betrifft üblicherweise auch jene Mitarbeiter des Betriebs bzw. des Betriebsteils, für die keine Kurzarbeit angemeldet wurde. Nur in der über den Kurzarbeitszeitraum hinausgehenden Behaltefrist gilt der Kündigungsschutz ausschließlich für jene Mitarbeiter, die in Kurzarbeit waren.

Welche Auswirkungen haben Dienstgeber-Kündigungen vor Beginn der Kurzarbeit?

- Das Aussprechen von Dienstgeber-Kündigungen vor Beginn der Kurzarbeit ist unter Beachtung der „normalen“ Kündigungsschutzbestimmungen sowie des Frühwarnsystems nicht schädlich für die Kurzarbeitsbeihilfe.
- Das Einbeziehen in die Kurzarbeit ist dann – wahlweise – möglich, wenn die Kündigungsfrist frühestens mit dem Ende der Behaltefrist endet.

Welche Auswirkung hat der Ablauf eines befristeten Dienstverhältnisses während der Kurzarbeit?

- Befristete Arbeitsverhältnisse können optional in die Kurzarbeit einbezogen werden. Wenn die Personen an der Kurzarbeit teilnehmen, sind sie in den Beschäftigtenstand der an der Kurzarbeit teilnehmenden Mitarbeiter einzurechnen, wobei hier keine Auffüllpflicht besteht.

Sind die geringfügig Beschäftigten für den Beschäftigtenstand mitzuzählen?

Nein.

Sind freie Dienstnehmer für den Beschäftigtenstand mitzuzählen?

Freie Dienstnehmer sind nur insofern mitzuzählen, als sich auch von der Kurzarbeit im jeweiligen Unternehmen umfasst sind.



Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend

Untere Donaustraße 13-15, 1020 Wien

+43 1 711 00-0

bmafj.gv.at