

COVID-19-Kurzarbeit

Häufig gestellte Fragen

Eine Information des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

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

Stand: 21. April 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
Übersicht	3
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
Wie lange ist die Förderdauer?	7
Können Mitarbeiter zB am 1. April neu eingestellt werden und sofort nach Beginn des Arbeitsverhältnisses in die Kurzarbeit miteinbezogen werden?	7
Falls Eltern aus der Karenz im Kurzarbeitszeitraum zurückkehren, können auch diese in die Kurzarbeit einbezogen werden?	8
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
Abwicklung	9
Was sind die Schritte, wenn ein Unternehmen Kurzarbeit plant?	9
Was sind die Schritte, wenn der Arbeitgeber nicht der Wirtschaftskammer angehört?	9
Welche Informationen werden vom AMS benötigt?	10
Kann das Kurzarbeitsmodell auch rückwirkend beantragt werden?	10
Arbeitszeit	11
Kann die Arbeitszeit auch auf 0 Stunden reduziert werden?	11
Ist eine (einseitige) Erhöhung der Arbeitszeit möglich (kann beispielsweise statt 10% auch 50% gearbeitet werden)?	11
Was muss ein Betrieb dem AMS jedenfalls melden, wenn sich die zu Beginn der Kurzarbeit vereinbarten Arbeitszeiten ändern?	11
Ein oder mehrere Mitarbeiter hat mehr als 90% der Normalarbeitszeit gearbeitet, wird nun die Beihilfe für das gesamte Unternehmen eingestellt?	12
Muss der Arbeitnehmer seinen gesamten Urlaub und sein gesamtes Zeitguthaben verbrauchen?.....	12
Beihilfenhöhe	13

Wie viel bekommt der Arbeitgeber vom AMS?	13
Was gilt im Krankheitsfall?	13
Wie sind Überstundenpauschalen und All-In-Entgeltbestandteile für die Berechnung der Beihilfe zu behandeln?	13
Bekommt der Arbeitgeber auch für Sonderzahlungen eine Beihilfe?	14
Wirken sich die Meldepflichten in der Sozialpartnervereinbarung bei einer Erhöhung des Arbeitszeitausmaßes auf die Beihilfe aus?	14
Entgeltfragen	15
Wie viel Geld bekommt der Arbeitnehmer? Wie hoch sind die Nettoersatzraten?	15
Wie ist die Nettoentgeltgarantie der Muster-Sozialpartnervereinbarung zu administrieren?	15
Kann der Arbeitgeber auch mehr als die angeführten Nettoersatzraten zahlen?	16
Wie ist Urlaub abzugelten?	16
Muss der Arbeitgeber für Mehrstunden über der vereinbarten Kurzarbeitszeit Zuschläge zahlen?.....	16
Die Corona-Kurzarbeit ist im Lohnverrechnungsprogramm noch nicht programmiert. Wie soll der Arbeitgeber Ende April vorgehen?	16
Wie berechnen sich die lohnabhängigen Abgaben? Kann der Dienstgeber auch die erhöhten Arbeitnehmerbeiträge übernehmen?.....	17
Kurzarbeit und arbeitsrechtliche Sonderformen	18
Wie verhalten sich Kurzarbeitsbeihilfe und besondere Teilzeiten generell?	18
„Normale“ Teilzeitbeschäftigte:	18
Kurzarbeit und Elternkarenz.....	19
Kurzarbeit und Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ).....	19
Weitere „geschützte“ Teilzeitbeschäftigte - Pflegezeit, Familien-Hospiz-Teilzeit sowie Bildungsteilzeit	19
Kurzarbeit, „Freistellung“ und Entgeltfortzahlung nach § 1155 ABGB	20
Kurzarbeit und Risikofreistellung nach § 735 ASVG	20
Kurzarbeit und Epidemiegesetz.....	20
Kurzarbeit und Urlaub bzw. Zeitausgleich	20
Kurzarbeit und sonstige Dienstfreistellungen nach dem AngG, ABGB und UrlG.....	21
Kurzarbeit und Dienstfreistellung für freiwillige Helfer von Einsatzorganisationen	21
Abrechnung	22
Wie und wann erfolgt die Abrechnung?	22
Wo finde ich die Abrechnungstools?	22
Wohin kann ich mich bei Fragen wenden?	22
Können nur genehmigte Projekte abgerechnet werden?.....	22

Erhalt des Beschäftigtenstands.....23

Kann der Arbeitgeber Mitarbeiter während Kurzarbeit kündigen? Wie lange muss der Arbeitgeber Mitarbeiter nach der Kurzarbeit behalten? 23

Wie ist der Erhalt des Beschäftigtenstandes zu interpretieren? Bezieht sich dieser immer auf den gesamten Betrieb? 23

Sind die geringfügig Beschäftigten für den Beschäftigtenstand mitzuzählen?..... 23

Sind freie Dienstnehmer für den Beschäftigtenstand mitzuzählen? 23

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.

Wie lange ist die Förderdauer?

Drei Monate

Können Mitarbeiter zB am 1. April neu eingestellt werden und sofort nach Beginn des Arbeitsverhältnisses in die Kurzarbeit miteinbezogen werden?

- Gesetzlich festgelegter Zweck der Kurzarbeit ist die Vermeidung von Arbeitslosigkeit bei einer vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeit durch Reduktion der Normalarbeitszeit der bisher Beschäftigten.
- Die Beihilfe erfüllt dabei den Zweck, die sich aus der Arbeitszeitverkürzung ergebenden Lohnverluste zum Teil zu kompensieren, weshalb sie sich in ihrer Bemessung auf zumindest einem voll entlohnten Monat (bei unregelmäßigen Entgelt zumindest 3 Monate bzw. 13 Wochen) vor Beginn der Kurzarbeit beziehen können muss.

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

Ja, sofern diese während der Elternkarenz in einem aufrechten Dienstverhältnis stehenden Beschäftigten vom Geltungsbereich der Kurzarbeit laut Sozialpartnervereinbarung umfasst sind.

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

Nein, eine Förderung ist in diesen Fällen leider nicht möglich. Kurzarbeit ist in Österreich eine Arbeitgeberförderung, d.h. es sind nur jene Arbeitgeber förderbar, die auch tatsächlich einen Betriebssitz bzw. eine personalführende Stelle in Österreich haben.

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

Die KUA 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.

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.

Ein oder mehrere Mitarbeiter hat mehr als 90% der Normalarbeitszeit gearbeitet, wird nun die Beihilfe für das gesamte Unternehmen eingestellt?

Nein. Wenn auf Grund einer verbesserten Marktlage das Ausmaß der geleisteten Arbeitsstunden bei einzelnen Personen oder insgesamt (entgegen den ursprünglichen Erwartungen) einen höheren Anteil als 90% der Normalarbeitszeit erreichen, ist die Beihilfe entsprechend den reduzierten Ausfallstunden zu gewähren.

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

- Bei der Corona-Kurzarbeit müssen Arbeitnehmer in Abstimmung mit dem Arbeitgeber den gesamten Urlaubsanspruch vergangener Urlaubsjahre und das gesamte Zeitguthaben verbrauchen.
- Das Urlaubsentgelt bemisst sich am Entgelt vor Kurzarbeit und ist vom Arbeitgeber zu tragen.

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.

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.

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 Pauschalsatztabellen des Arbeitsmarktservice für das jeweils vor Kurzarbeit gebührende Bruttoentgelt ausgewiesen ist.

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 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.

Die Corona-Kurzarbeit ist im Lohnverrechnungsprogramm noch nicht programmiert. Wie soll der Arbeitgeber Ende April vorgehen?

- Ende April kann eine Akontozahlung geleistet werden und eine Übergangsaufrechnung vorgenommen werden. Eine Aufrollung kann dann etwa Ende Mai stattfinden.
- Es wird empfohlen, die Mitarbeiter darauf hinzuweisen, dass es sich um eine Akontozahlung handelt, um einen gutgläubigen Verbrauch von zu viel bezogenem Entgelt zu verhindern.
- Das BMAFJ beobachtet, welche offenen Fragen sich bei der Auslegung der Sozialpartnervereinbarung in der Praxis ergeben, und wird gegebenenfalls weitere Klarstellungen treffen.

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 Verdienstausfall 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 Elternkarenz

- Kurzarbeit und Elternteilzeit nach Mutterschutzgesetz und Väterkarenz-Gesetz: 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 anderen 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 - Pflegezeit, 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 Epidemiegesezt

- Wird während einer Kurzarbeit eine Quarantäne über Beschäftigte nach dem Epidemiegesezt verhängt, erfolgt die Vergütung des durch den Arbeitgeber weitergezahlten Entgelts nach dem Epidemiegesezt 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

- Das vom Arbeitgeber während der Dienstfreistellung zu leistenden Entgelt ergibt sich aus der in der Kurzarbeitsvereinbarung festgelegten Entgeltersatzregelung.
- Weiters gebührt für diese Zeit die Kurzarbeitsbeihilfe. Zeiten der Dienstfreistellung zählen als verrechenbare Ausfallstunden abzüglich der tatsächlich vereinbarten Arbeitsleistung.

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.

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.

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?

- Als Beschäftigtenstand wird der Gesamtbeschäftigtenstand (Arbeiter, Angestellte, Lehrlinge) des Unternehmens, des Betriebes oder des Betriebsteiles verstanden.
- Im Rahmen der Sozialpartnervereinbarung 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.

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