

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: 31. März 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	5
Was ist die „Corona Kurzarbeit“?	5
Was ist das Ziel der Kurzarbeit?	5
Ist Kurzarbeit für alle Unternehmen möglich?	5
Welche Dienstnehmer kommen für Kurzarbeit in Frage?	5
Können auch nur Teilbereiche oder einzelne Mitarbeiter in die Kurzarbeit einbezogen werden?.....	6
Wie lange ist die Förderdauer?	6
Können Mitarbeiter zB am 1. April neu eingestellt werden und sofort nach Beginn des Arbeitsverhältnisses in die Kurzarbeit miteinbezogen werden?	6
Falls Eltern aus der Karenz im Kurzarbeitszeitraum zurückkehren, können auch diese in die Kurzarbeit einbezogen werden?	7
Kann ein Dienstgeber mit Sitz im EU-Ausland für die in Österreich vollsozialversicherten Beschäftigten Kurzarbeit beantragen?.....	7
Kann ein Betrieb mit Sitz in Österreich auch die im Ausland sozialversicherten Dienstnehmer in Kurzarbeit einbeziehen?.....	7
Abwicklung	8
Wie ist der Erstkontakt mit dem AMS möglich?	8
Was sind die Schritte, wenn ein Unternehmen Kurzarbeit plant?	8
Was sind die Schritte, wenn der Arbeitgeber nicht der Wirtschaftskammer angehört?	8
Welche Informationen werden vom AMS benötigt?	9
Wie schnell/ab wann kann das Kurzarbeitsmodell vereinbart werden?	9
Arbeitszeit	10
Kann die Arbeitszeit auch auf 0 Stunden reduziert werden?	10
Ist eine (einseitige) Erhöhung der Arbeitszeit möglich (kann beispielsweise statt 10% auch 50% gearbeitet werden)?	10
Muss der Arbeitnehmer seinen gesamten Urlaub und sein gesamtes Zeitguthaben verbrauchen?.....	10
Entgelt- und Beihilfenhöhe	11
Was gilt im Krankheitsfall?	11
Wie ist Urlaub abzugelten?	11
Wie viel Geld bekommt der Arbeitnehmer? Wie hoch sind die Nettoersatzraten?	11

Wie viel bekommt der Arbeitgeber vom AMS?	12
Muss der Arbeitgeber weiterhin die Sozialversicherungsbeiträge bezahlen?.....	12
Kann der Arbeitgeber Mitarbeiter während Kurzarbeit kündigen? Wie lange muss der Arbeitgeber Mitarbeiter nach der Kurzarbeit behalten?	12
Bekommt der Arbeitgeber auch für Sonderzahlungen eine Beihilfe?	12
Muss der Arbeitgeber für Mehrstunden über der vereinbarten Kurzarbeitszeit Zuschläge zahlen?.....	13
Wie sind Überstundenpauschalen und All-In-Entgeltbestandteile für die Berechnung der Beihilfe zu behandeln?	13
Wie und wann erfolgt die Abrechnung?	13
Erhalt des Beschäftigtenstands.....	14
Wie ist der Erhalt des Beschäftigtenstandes zu interpretieren? Bezieht sich dieser immer auf den gesamten Betrieb?	14
Sind die geringfügig Beschäftigten für den Beschäftigtenstand mitzuzählen?.....	14

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, bei Bedarf anschließend weitere 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?

Zunächst drei Monate, bei Bedarf kann das Modell um weitere drei Monate verlängert werden.

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 bzw. voll entlohnte 4 Wochen (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

Wie ist der Erstkontakt mit dem AMS möglich?

Der Erstkontakt mit dem AMS kann per Mail oder telefonisch erfolgen.

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“noch ohne Unterschrift der Sozialpartner.
 - AMS-Antragsformular (Corona)
- Schritt 3: Einholung der Unterschrift der Sozialpartner (erfolgt in manchen Bundesländern durch das AMS)
- Schritt 4: 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)

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

Wie schnell/ab wann kann das Kurzarbeitsmodell vereinbart werden?

- Die Sozialpartner haben zugesagt, ab Abschluss der Gespräche auf betrieblicher Ebene (Vorliegen einer unterschriftsreifen Betriebsvereinbarung / Einzelvereinbarung) eine Sozialpartnervereinbarung innerhalb von 48 Stunden zu ermöglichen.
- Die Corona-Kurzarbeit kann bei Vorliegen der Voraussetzungen auch rückwirkend beantragt werden.

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.

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.
- Bei einer Verlängerung der Kurzarbeit über drei Monate hinaus sind weitere drei Wochen Urlaubsanspruch zu konsumieren.
- Das Urlaubsentgelt bemisst sich am Entgelt vor Kurzarbeit und ist vom Arbeitgeber zu tragen.

Entgelt- und Beihilfenhöhe

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 ist Urlaub abzugelten?

Urlaubszeiten gelten (analog zu den geleisteten Arbeitsstunden) als vom Arbeitgeber voll zu entlohnende Zeiträume.

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 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](#).

Muss der Arbeitgeber weiterhin die Sozialversicherungsbeiträge bezahlen?

Die Sozialversicherungsbeiträge des Dienstgebers 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](#).

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.

Bekommt der Arbeitgeber auch für Sonderzahlungen eine Beihilfe?

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

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.

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.

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.

Erhalt des Beschäftigtenstands

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.

Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend

Untere Donaustraße 13-15, 1020 Wien

+43 1 711 00-0

bmafj.gv.at