

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: 30. Juli 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 11

Was ist die „Corona Kurzarbeit“? 11

Was ist das Ziel der Kurzarbeit? 11

Ist Kurzarbeit für alle Unternehmen möglich? 11

Welche Dienstnehmer kommen für Kurzarbeit in Frage? 11

Können auch nur Teilbereiche oder einzelne Mitarbeiter in die Kurzarbeit einbezogen werden?..... 12

Können einzelne Mitarbeiter von der Kurzarbeit ausgeschlossen werden (zB Leistungsträger, Fachkräfte...)? 12

Müssen alle MA gleichzeitig in Kurzarbeit „geschickt“ werden? 12

Wie lange ist die Förderdauer? 12

Ist immer ein voll entlohntes Monat unmittelbar vor Beginn des Kurzarbeitszeitraums erforderlich? 13

Kann ein Dienstgeber mit Sitz im EU-Ausland für die in Österreich vollsozialversicherten Beschäftigten Kurzarbeit beantragen?..... 13

Kann ein Betrieb mit Sitz in Österreich auch die im Ausland sozialversicherten Dienstnehmer in Kurzarbeit einbeziehen?..... 13

Kann für eine im privaten Haushalt angestellte Haushaltshilfe eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden? 14

Falls Eltern aus der Karenz im Kurzarbeitszeitraum zurückkehren, können auch diese in die Kurzarbeit einbezogen werden? 14

Falls Präsenzdienster oder Personen in Bildungskarenz im Kurzarbeitszeitraum zurückkehren, können auch diese in die Kurzarbeit einbezogen werden? 14

Wie verhalten sich Familienzeitbonus und Kurzarbeit zu einander?..... 15

Kann ein von Kurzarbeit betroffener Arbeitnehmer eine Zusatzbeschäftigung ausüben? . 15

Sind gemeinnützige Vereine förderbar, auch wenn sie zu 100% im öffentlichen Eigentum stehen? 15

Unter welchen Voraussetzungen kann Kurzarbeit von juristischen Personen des öffentlichen Rechts beantragt werden? 15

Kann auch für beschäftigte Personen, die wegen ihres Alters (63+) der Arbeitslosenversicherungspflicht nicht unterliegen, eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden?..... 16

Unter welchen Voraussetzungen sind freie Dienstnehmer/-innen im Rahmen der Kurzarbeitsbeihilfe förderbar 16

Abwicklung 17

Was sind die Schritte, wenn ein Unternehmen Kurzarbeit plant?	17
Was sind die Schritte, wenn der Arbeitgeber nicht der Wirtschaftskammer angehört?	17
Welche Informationen müssen dem AMS bekanntgegeben werden?	17
Ist es richtig, dass dem Kurzarbeitsbegehren die Einzelvereinbarung mit den Dienstnehmern nicht beigelegt werden muss?	18
Beeinflusst die Weigerung eines Arbeitnehmers das Zustandekommen der Sozialpartnervereinbarung zur Kurzarbeit für den gesamten Bereich?	19
Kann das Kurzarbeitsmodell noch rückwirkend beantragt werden?.....	19
Kann ein Kurzarbeitsantrag zurückgezogen werden und wie lange?	19
Wird die Kurzarbeitsbeihilfe auch bewilligt, wenn das Kurzarbeitsbegehren fehlerhaft oder unvollständig ist?.....	19
In einem Betrieb gelten unterschiedliche Kollektivverträge. Sind bei unterschiedlicher kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zwei getrennte Berechnungen zu machen?	20
Arbeitszeit	21
Kann die Arbeitszeit auch auf 0 Stunden reduziert werden?	21
Ist es zulässig, Mitarbeiter zu 100% dienstfrei zu stellen?.....	21
Ist eine (einseitige) Erhöhung der Arbeitszeit beihilfenrechtlich möglich (kann beispielsweise statt 10% auch 50% gearbeitet werden)?.....	21
Was muss ein Betrieb dem AMS jedenfalls melden, wenn sich die zu Beginn der Kurzarbeit vereinbarten Arbeitszeiten ändern?	22
Welche Auswirkungen sind mit dem (ungeplanten) Überschreiten der beantragten Arbeitsstunden verbunden, wenn beispielsweise ein oder mehrere Arbeitnehmer über 90% der Normalarbeitszeit leisten?	22
Muss der Arbeitnehmer seinen gesamten Urlaub und sein gesamtes Zeitguthaben verbrauchen?.....	22
Gibt es eine Ausnahme und somit eine Möglichkeit, dass Arbeitgeber Urlaubsverbrauch bzw. Verbrauch von Zeitguthaben einseitig anordnen können?.....	22
Kann bereits während oder vor der KUA konsumierter Urlaub wieder rückverrechnet werden?.....	23
Ist der laufende Urlaubsanspruch während der KUA geschützt?	23
Startet die Kurzarbeit für alle gleichzeitig, auch wenn manche Mitarbeiter noch Urlaub konsumieren?.....	23
Wie verhält sich eine ungleichmäßige Arbeitszeitverteilung in der KUA zu KV- Durchrechnungen oder Gleitzeitvereinbarungen? Kann man eine solche KUA-spezifische Durchrechnung einfach ohne explizite Vereinbarung anwenden?	23
Beihilfenhöhe	25
Wie viel bekommt der Arbeitgeber vom AMS?	25

Welche Beträge werden dem Dienstgeber erstattet?	25
Wie ist mit Zulagen / Zuschlägen / Überstunden / Mehrstunden umzugehen?	25
Gehören beitragsfreie Bezüge wie z.B. eine Schmutzzulage in die Bemessungsgrundlage für die Kurzarbeitsbeihilfe?	26
Gehören beitragsfreie Sachbezüge, wie z.B. kostenlose Mahlzeiten, in die Bemessungsgrundlage für die Kurzarbeitsbeihilfe?	26
Gilt für die Anwendung der Pauschalsatztabellen des AMS die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit (z.B. 38,5 Stunden) oder die im Dienstvertrag höher vereinbarte Normalarbeitszeit (verbunden mit einer Mehrleistungspauschale)?	26
Sind Teilzeitmitarbeiter im Rahmen des AMS-Formulars (Begehren um Beihilfengewährung) nur unter Punkt 5. zu erfassen, oder auch in Punkt 2.,3. und 4.?	27
Ist im Rahmen der Kurzarbeitsbeihilfenbeantragung beim AMS das Teilzeit-Berechnungstool heranzuziehen, wenn in einem Betrieb für „Vollzeitbeschäftigte“ 38,5 Stunden Normalarbeitszeit gilt, obwohl kein Kollektivvertrag besteht bzw. der Kollektivvertrag 40 Stunden Normalarbeitszeit vorsieht?	27
Werden für einzelne Beschäftigte bzw. Beschäftigtengruppen unterschiedliche Herabsetzungen der Arbeitszeit vorgesehen, kann dies am AMS-Formular nicht korrekt abgebildet werden. Sind hierfür zwei bzw. mehrere Anträge erforderlich?	27
Sind vor Beginn der Kurzarbeit ausbezahlte Teilzeit-Mehrstunden im Rahmen der Beihilfen-Beantragung beim Bruttoentgelt zu berücksichtigen bzw. in die Nettoentgeltgarantie einzubeziehen?	28
Was gilt im Krankheitsfall?	28
Wie ist bei Krankenständen vorzugehen, die bereits vor der Kurzarbeit begonnen haben und in die Kurzarbeit hineinreichen?	28
Welches Entgelt ist maßgeblich, wenn der Arbeitnehmer im Monat vor der Kurzarbeit keinen Entgeltanspruch oder nur Anspruch auf 50%iges Teilentgelt hatte?	29
Wie sind Krankenstände mit Teilentgelt von 50% oder 0% während der Kurzarbeit zu behandeln?	29
Wie sind Krankenstände mit 100% (bzw. über 50%) Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber während der Kurzarbeit zu behandeln, wenn kein Zuschuss von der AUVA gebührt?	30
Wie sind Krankenstände mit 100% (bzw. über 50%) Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber während der Kurzarbeit zu behandeln, wenn der Arbeitgeber Anspruch auf einen Zuschuss von der AUVA hat?	30
Wie sind Überstundenpauschalen und All-In-Entgeltbestandteile für die Berechnung der Beihilfe zu behandeln?	31

Wirken sich die Abgeltung von Überstunden (die vor der Kurzarbeit angesammelt wurden und deren Auszahlungsanspruch in die Kurzarbeit hineinfällt) nach einer Gleitperiode auf die Ausfallstunden aus?	31
Welche Arbeitszeit ist bei Bestehen von Überstundenpauschalen oder All-In-Gehältern für die Bemessung der Ausfallstunden heranzuziehen?	32
Gebührt für die Berufsschulzeit von Lehrlingen Kurzarbeitsbeihilfe?	32
Höhe der Beihilfe bei Wechsel Lehrzeit zum Facharbeiter vor einem Monat?	32
Wie werden in der Abrechnung Überstunden berücksichtigt?	33
Überstunden kürzen die Kurzarbeitsbeihilfe. Kürzt nur der Stundenwert oder das gesamte Überstundenentgelt (also inkl. Zuschläge) die Förderung?	33
Wird Urlaub oder Zeitguthaben als Arbeitszeit gewertet?	33
Zählen Urlaube, Krankenstände und Feiertage während der Kurzarbeit als erbrachte Stunden mit der Sollarbeitszeit?	33
In welcher Höhe ist der Ersatz des Krankenentgelts (während einer Kurzarbeit) beim Antrag auf Erstattung durch die AUVA (für Betriebe bis zu 50 Mitarbeiter) anzuführen?..	34
Entgeltfragen	35
Wie viel Geld bekommt der Arbeitnehmer? Wie hoch sind die Nettoersatzraten?	35
Was ist die Grundlage für die Beihilfenbemessung?	35
Wie werden die für die Beihilfenbemessung anrechenbaren Ausfallstunden ermittelt? .	35
Wie ist die Nettoentgeltgarantie der Muster-Sozialpartnervereinbarung zu administrieren?	36
Bezieht sich die Nettolohngarantie auf das Gesamtentgelt oder nur auf die Ausfallstunden?	36
Wird das während der Kurzarbeit gebührende Entgelt für die Arbeitsleistung in der Kurzarbeit auf Basis des Bruttobezugs vor Kurzarbeit oder des aus der Nettogarantie abgeleiteten Bruttobezugs während der Kurzarbeit ermittelt?	37
Ist die Nettoersatzrate (80/85/90%) im gesamten Durchrechnungszeitraum gleich oder ändert sie sich zwingend monatlich?	37
Was ist die Bemessungsgrundlage für die Nettoersatzrate (letztes volles Monat oder letztes volles Kalendermonat)?	38
Ist bei einem Wechsel von einer geringfügigen in eine vollversicherte Beschäftigung Kurzarbeit möglich?.....	38
Inwieweit unterliegen laufende Prämien der Nettolohngarantie?	38
Wie wird regelmäßiges Entgelt is der Richtlinie definiert? Wenn die Grundentlohnung (z.B. Gehalt, Lohn) immer gleich ist, die Zulagen aber schwanken, ist dann für das gesamte Entgelt ein 13 Wochen Schnitt heranzuziehen?	38
Kann der Arbeitgeber auch mehr als die angeführten Nettoersatzraten zahlen?	39

Wie sehen die Regelungen bei Kurzarbeit für Mitarbeiter mit einem Entgelt über der Höchstbeitragsgrundlage aus?	39
Muss der Arbeitgeber für Mehrstunden über der vereinbarten Kurzarbeitszeit Zuschläge zahlen?.....	39
Wie sind monatliche Pauschalzulagen zu berücksichtigen?	40
Kurzarbeit und arbeitsrechtliche Sonderformen	41
Wie verhalten sich Kurzarbeitsbeihilfe und besondere Teilzeiten generell?	41
„Normale“ Teilzeitbeschäftigte:	41
Kurzarbeit und Elternteilzeit	42
Kurzarbeit und Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ).....	42
Weitere „geschützte“ Teilzeitbeschäftigte - Pflegezeit, Familien-Hospiz-Teilzeit sowie Bildungsteilzeit	42
Kurzarbeit, „Freistellung“ und Entgeltfortzahlung nach § 1155 ABGB	43
Kurzarbeit und Risikofreistellung nach § 735 ASVG	43
Kurzarbeit und Epidemiegesezt.....	43
Ist Kurzarbeit für Betriebe, die aufgrund des Epidemiegeseztes geschlossen sind, möglich?	44
Kurzarbeit und Urlaub	44
Kurzarbeit und Zeitausgleich	44
Kurzarbeit und sonstige Dienstfreistellungen nach dem AngG, ABGB und UrlG.....	45
Kurzarbeit und Dienstfreistellung für freiwillige Helfer von Einsatzorganisationen	45
Wie verhalten sich Altersteilzeit und Kurzarbeit zu einander?.....	46
Wie wirkt sich eine bereits vor der KUA geplante/vereinbarte Arbeitszeitänderung (zB Teilzeit auf Vollzeit; Vollzeit auf Teilzeit; Teilzeit auf anderes Teilzeitausmaß etc) während der KUA aus?	46
Wie wirkt sich Kurzarbeit auf die Eingliederungsbeihilfe aus?	47
Welche Auswirkungen hat die Kurzarbeitsbeihilfe für den laufenden Fördervertrag im Beschäftigungsbonus?.....	47
Abrechnung	48
Wie und wann erfolgt die Abrechnung?	48
Wo finde ich die Abrechnungstools?	48
Wohin kann ich mich bei Fragen wenden?	48
Können nur genehmigte Projekte abgerechnet werden?.....	48
Wie wird die Kurzarbeitsbeihilfe ausbezahlt?.....	49
Welche Abrechnungsfristen sind zu beachten?.....	49
Wie lange ist eine Berichtigung möglich? (falsche Bemessungsgrundlage, Heraus-/Hineinnahme von Mitarbeitern).....	49

Erhalt des Beschäftigtenstands.....	50
Was bedeuten Behaltspflicht und Behaltefrist?	50
Kann der Arbeitgeber Mitarbeiter während Kurzarbeit kündigen? Wie lange muss der Arbeitgeber Mitarbeiter nach der Kurzarbeit behalten?	50
Wie ist der Erhalt des Beschäftigtenstandes zu interpretieren? Bezieht sich dieser immer auf den gesamten Betrieb?	50
Nach welchem Zeitpunkt richtet sich der Gesamtbeschäftigtenstand „vor“ Kurzarbeit?... 51	51
Welche Auswirkungen haben Dienstgeber-Kündigungen vor Beginn der Kurzarbeit?	51
Welche Auswirkung hat der Ablauf eines befristeten Dienstverhältnisses während der Kurzarbeit?	51
Sind die geringfügig Beschäftigten für den Beschäftigtenstand mitzuzählen?.....	52
Sind freie Dienstnehmer für den Beschäftigtenstand mitzuzählen?	52
Muss der Dienstgeber die Beihilfe zurückzahlen, wenn ein Dienstnehmer während der Kurzarbeit aus dem Unternehmen kündigt bzw. austritt?	52
Was ist die Folge der Verletzung des Beschäftigtenstandes?	52
In welcher Höhe entfällt die Kurzarbeitsbeihilfe, wenn einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ungeplant) 100% weiterarbeiten?.....	53
Wie sind die Beschäftigtenstände anzugeben, wenn zeitliche Folgeanträge auf Kurzarbeitsbeihilfengewährung gestellt werden?	54
Verlängerung ab Juni 2020	55
Was ist bei der Verlängerung der KUA zu beachten?	55
Was ändert sich mit Juni bei der Abrechnung?.....	55
Kann es mit der für Kurzarbeitsprojekte ab 1.6.2020 neu angewendete Methode der Beihilfenbemessung („Differenzmethode“) zu einer Reduktion der bisherigen Beihilfenhöhe kommen?	56
Lohnverrechnung	57
Wie ist die Logik des Berechnungsvorgangs und wie sind dabei beitragspflichtige Sachbezüge zu behandeln?	57
Wie ist die Umsetzung in der Lohnverrechnung bei einem gebrochenen Monat?	58
Wie sieht die Lohn- und Gehaltsverrechnung aus, wenn in einem Monat mit Kurzarbeit Urlaub konsumiert wird und daher Urlaubsentgelt und Kurzarbeitsunterstützung zusammentreffen?	59
Darf die Abrechnung in der Personalverrechnung in der Kurzarbeit rückwirkend korrigiert („aufgerollt“) werden? Ist eine Korrektur in der Personalverrechnung auch noch möglich, wenn für diesen Monat bereits eine Teilabrechnung der Kurzarbeitsbeihilfe mit dem AMS erfolgt ist?.....	59

Ist das Netto zu bereinigen, z.B. um Betriebsratsumlagen, Gewerkschaftsbeiträge, Familienbonus PLUS, Alleinverdienerabsetzbetrag, Pendlerpauschale / Pendlereuro	60
Wird Pendlerpauschale bei Kurzarbeit weiter gewährt?	60
Sind lohnsteuerpflichtige Teile von Tagesgeldern aus den Vormonaten in die Berechnung der Basis für die Kurzarbeitsunterstützung einzubeziehen – und wenn ja, mit welchem Schnitt? Wie wirken sich lohnsteuerpflichtige Taggelder, die im Kurzarbeitsmonat bezahlt werden, auf die Nettogarantie aus?	60
Von welchem Betrag wird die Sozialversicherung berechnet, die während der Kurzarbeit eines Dienstnehmers abgeführt werden muss?	61
Von welchem Betrag werden der BV-Beitrag, der IESG-Zuschlag und der Wohnbauförderungszuschlag berechnet, die während der Kurzarbeit eines Dienstnehmers abgeführt werden müssen?	61
Wie wirkt sich die Kurzarbeit auf Urlaubsansprüche nach dem NSchG aus?	61
Was bedeutet diese Feststellung für die Entrichtung des NSchG-Beitrages?	62
Wie verhält sich die Kurzarbeit zum Vorliegen von Schwerarbeit?	62
Welche Auswirkungen haben KV-Erhöhungen bzw. Vorrückungen oder Lehrzeitbeendigungen während der Kurzarbeit?	62
Wenn die Kurzarbeit untermonatig (z.B. mit 16.03.2020) beginnt, wie ist die Nettoersatzrate zu ermitteln?	63
Wie sind steuerfreie Anteile (§ 68 EStG) bei untermonatigem Beginn der Kurzarbeit zu ermitteln, müssen die Freibeträge gem. § 68 EStG mit der Anzahl der Tage ohne Kurzarbeitsperiode ermittelt (aliquotiert) werden?	63
Wie berechnen sich die lohnabhängigen Abgaben? Kann der Dienstgeber auch die erhöhten Arbeitnehmerbeiträge übernehmen?	64
Von welchem Betrag werden der DB, der DZ und die Kommunalsteuer berechnet, die während der Kurzarbeit eines Dienstnehmers abgeführt werden muss?	64
Kann es durch die Kurzarbeit zu einer nachteiligen Besteuerung der Sonderzahlungen (Jahressechstel und Kontrollsechstel) kommen?	64
Wenn eine Firma die Arbeitszeit während der Kurzarbeit ungleichmäßig verteilt, sind dann auch in der Personalverrechnung in den einzelnen Monaten unterschiedliche Werte zu berücksichtigen? Wie ist vorzugehen, wenn z.B. im Juli gar nicht und im August voll gearbeitet wird?	65
Provisionsvertreter erhalten die Provision oft um einen Monat zeitverschoben ausbezahlt. Wie ist hier vorzugehen?	65
Sind während der Kurzarbeit Gewerkschaftsbeiträge und Betriebsratsumlagen zu leisten?	67
Gastgewerbe und Friseure: Ist das Trinkgeldpauschale in der Bemessung für die SV und in Folge für die Förderung vom AMS für die Kurzarbeit zu berücksichtigen?	67

Gibt es Besonderheiten bei der Ausstellung der Arbeits- und Entgeltbestätigung für Wochengeld und Krankengeld?	67
Bleiben Teilzeitbeschäftigte während der Kurzarbeit auch dann in der Vollversicherung, wenn sie mit dem Entgelt unter die Geringfügigkeitsgrenze fallen?	68
Wie ist die Nettogarantie zu berechnen, wenn sich der Prozentsatz der Sozialversicherungsbeiträge, zum Beispiel aufgrund des Alters, ändert?	68
Wie sind Einmalzahlungen im Monat vor der Kurzarbeit zu berücksichtigen?	69
Wie wirken sich halbjährliche Provisionen (zB „Superprovisionen“), deren Auszahlung in die Phase der Kurzarbeit fällt, auf die Höhe der Nettoentgeltgarantie aus?	69
Welche Auswirkungen hat die Auszahlung von Überstunden auf die Beitragsgrundlage in der Sozialversicherung?	69
Bekomme ich von der ÖGK im Falle von „Corona-Stundungen“ eine Unbedenklichkeitsbescheinigung?	70
Welche Auswirkungen hat die Nettoersatzrate auf Auszahlung von Prämien nach der „Formel 7“ (Kontrollsechstel)?	70
Wie wirkt sich Kurzarbeit im Einkommensbericht (§ 11a GIBG) aus?	70

Allgemeines – Anwendungsbereich

Was ist die „Corona Kurzarbeit“?

- Neue, erweiterte Form der Kurzarbeit für Unternehmen, die von Covid-19 wirtschaftlich betroffen sind.

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; auch ASVG-pflichtige Vorstandsmitglieder
- Lehrlinge sind förderbar.

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

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

- Ja, der sachliche und personelle Geltungsbereich der Kurzarbeit ist in der Sozialpartnervereinbarung festzulegen.

Können einzelne Mitarbeiter von der Kurzarbeit ausgeschlossen werden (zB Leistungsträger, Fachkräfte...)?

- Es steht dem Arbeitgeber frei, mit welchen Arbeitnehmern bzw. ArbeitnehmerInnengruppen er KUA abschließt.

Müssen alle MA gleichzeitig in Kurzarbeit „geschickt“ werden?

- Grundsätzlich soll im Sinne einer Verwaltungsvereinfachung danach getrachtet werden, KUA für homogene (Teil-)Betriebe abzuschließen. Diese (Teil-)Betriebe können KUA zu unterschiedlichen Zeitpunkten starten, wenn dies auf Grund des Sachverhalts geboten ist.

Wie lange ist die Förderdauer?

- Drei Monate mit einer Verlängerungsoption um weitere 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 Kalendermonat in die Kurzarbeit aufgenommen werden. Für sie ist dann ein eigenes Kurzarbeitsprojekt zu beantragen. Dasselbe gilt für Wiedereintritte nach Arbeitslosigkeit z.B. auf Grund von Einstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen.

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. Arbeitgeber, die für private Zwecke eine Haushaltshilfe beschäftigen, können 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.

Falls Präsenzdienner oder Personen in Bildungskarenz im Kurzarbeitszeitraum zurückkehren, können auch diese in die Kurzarbeit einbezogen werden?

- Im Fall eines Präsenz- oder Zivildiensts oder einer Bildungskarenz bleibt das Dienstverhältnis aufrecht. Kehren diese Personen während des laufenden Kurzarbeitszeitraums in den Betrieb zurück und sind sie vom Geltungsbereich der Sozialpartnervereinbarung umfasst, so ist, sofern ein entsprechendes Bruttoentgelt vor Beginn der Kurzarbeit im Betrieb fehlt, auf das Bruttoentgelt des letzten vollentlohnten Monats vor dem Zivil- oder Präsenzdienst bzw. der Bildungskarenz heranzuziehen.

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 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.

Unter welchen Voraussetzungen kann Kurzarbeit von juristischen Personen des öffentlichen Rechts beantragt werden?

- Nicht förderbar sind Gebietskörperschaften, juristische Personen öffentlichen Rechts, die nicht aktiv am Wirtschaftsleben teilnehmen, sowie politische Parteien.
- Juristische Personen des öffentlichen Rechts sind nur dann förderbar, wenn sie wesentliche Teile Ihrer Kosten durch Leistungsentgelte decken und am Wirtschaftsleben teilnehmen. Ein Anteil von 50% oder mehr von Eigenerlösen am Budget berechtigt ohne weiteres zur Teilnahme an der Kurzarbeit. Darunterliegende Anteile sind nur soweit maßgeblich (wesentlich), als in diesen Fällen der Anteil der

kurzarbeitenden Mitarbeiter am Gesamtbeschäftigtenstand nicht größer sein darf als der Anteil der Leistungsentgelte am gesamten Budget.

Kann auch für beschäftigte Personen, die wegen ihres Alters (63+) der Arbeitslosenversicherungspflicht nicht unterliegen, eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden?

- Ja, für beschäftigte Personen nach Vollendung des 63. Lebensjahres kann eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden, auch wenn 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 an das AMS
- 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 müssen dem AMS bekanntgegeben werden?

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

Ist es richtig, dass dem Kurzarbeitsbegehren die Einzelvereinbarung mit den Dienstnehmern nicht beigelegt werden muss?

- Dem Kurzarbeitsbegehren ist die abgeschlossene und unterzeichnete Sozialpartnervereinbarung beizulegen.
- In Betrieben mit einem Betriebsrat ist es aus Sicht des AMS ausreichend, wenn die „Sozialpartnervereinbarung –Betriebsvereinbarung“ von Unternehmen und Betriebsrat unterschrieben und beigelegt wird. Einzelvereinbarungen, mit denen zusätzlich die Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer eingeholt wird, müssen in diesem Fall nicht beigelegt werden. Werden aber zusätzlich auch Beschäftigte in die Kurzarbeit einbezogen, die durch den Betriebsrat nicht vertreten werden können (z.B. Geschäftsführer, freie Dienstnehmer mit darstellbarer Normalarbeitszeit), ist eine Einzelvereinbarung mit diesen Beschäftigten zusätzlich erforderlich und ebenfalls beizulegen.
- In Betrieben ohne Betriebsrat muss die „Sozialpartnervereinbarung – Einzelvereinbarung“ von den Arbeitnehmern unterschrieben werden, für die Kurzarbeit vereinbart wird. Die Arbeitnehmer können in der Sozialpartnervereinbarung direkt eingetragen werden und die Unterschrift kann direkt auf der Sozialpartnervereinbarung erfolgen. Die Unterschriften können aber auch auf Einzelvereinbarungen eingeholt werden, die die Sozialpartnervereinbarung enthalten (und z.B. die individuelle Lage der Arbeitszeit in der Kurzarbeit detaillierter regeln). In diesem Fall ist die Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmer zu dokumentieren.

Beeinflusst die Weigerung eines Arbeitnehmers das Zustandekommen der Sozialpartnervereinbarung zur Kurzarbeit für den gesamten Bereich?

- Die Sozialpartnervereinbarung zur Kurzarbeit ist in diesem Fall nicht für den Mitarbeiter anwendbar, der sie nicht unterschrieben hat. Er ist von der Kurzarbeit ausgenommen.
- Die Sozialpartnervereinbarung kommt jedoch für die anderen Arbeitnehmer wirksam zustande.

Kann das Kurzarbeitsmodell noch rückwirkend beantragt werden?

- Ab 1. Juni 2020 ist eine rückwirkende Erstbeantragung nicht mehr möglich. Neue Kurzarbeitsbegehren müssen immer vor Beginn der Kurzarbeit eingereicht werden.
- Begehren bezüglich einer unmittelbaren Verlängerung einer Kurzarbeitsbeihilfe können bis auf weiteres auch rückwirkend eingebracht werden. Ab 1.7.2020 sind Verlängerungsbegehren spätestens drei Wochen nach dem geplanten Beginn einzubringen.

Kann ein Kurzarbeitsantrag zurückgezogen werden und wie lange?

- Aus der Sicht des AMS kann der Kurzarbeitsantrag jederzeit zurückgezogen werden. Zu beachten sind aber die schon getroffenen Vereinbarungen mit dem Betriebsrat bzw. mit den Mitarbeitern.

Wird die Kurzarbeitsbeihilfe auch bewilligt, wenn das Kurzarbeitsbegehren fehlerhaft oder unvollständig ist?

- Die Kurzarbeitshilfe kann nur dann genehmigt werden, wenn das Kurzarbeitsbegehren richtlinienkonform und im Budget gedeckt ist.
- Die Bewilligung der Kurzarbeitsbeihilfe setzt ein vollständig ausgefülltes und unterschriebenes Kurzarbeitsbegehren und eine abgeschlossene und unterschriebene Sozialpartnervereinbarung voraus. Die Daten im Kurzarbeitsbegehren und in der

Sozialpartnervereinbarung müssen grundsätzlich übereinstimmen. Das Begehren muss alle für die Fördermitteilung wesentlichen Daten enthalten.

- Wurde ein Begehren eingebracht und vom AMS als verbesserungswürdig eingestuft (Formgebrecchen), so erteilt das AMS einen Verbesserungsauftrag mit einer Nachfrist. Wird dem Verbesserungsauftrag innerhalb der Nachfrist entsprochen, wird das Begehren bearbeitet ansonsten ohne weiteres abgelehnt. Verbesserbar sind mangelhafte Begründungen, fehlende Nachweise (z.B. Zustimmung der Sozialpartner, Zustimmung einzelner Arbeitnehmer etc.), fehlende Kontonummer etc; nicht jedoch fehlende Angaben zum Vorhaben selber, soweit sie im Begehren abgefragt sind. Aus dem ersten Absatz des Punktes 7.1.2. der KUA-Richtlinie ist abzuleiten, welche Informationen vorliegen müssen, damit ein Begehren als eingebracht gilt.
- Ist bei der Angabe des Beschäftigtenstandes ein Irrtum passiert, sollte Kontakt mit dem zuständigen AMS aufgenommen werden.

In einem Betrieb gelten unterschiedliche Kollektivverträge. Sind bei unterschiedlicher kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zwei getrennte Berechnungen zu machen?

- Im Begehren auf KUA-Beihilfe wird auf Seite 2 explizit darauf hingewiesen, dass auch bei verschiedenen Normalarbeitszeiten in einem Betrieb nur ein Begehren zu stellen ist und jene Arbeitszeit anzugeben ist, die für die überwiegende Zahl an ArbeitnehmerInnen gilt. In der späteren monatlichen Abrechnung mit dem AMS ist dann die jeweilige kollektivvertragliche Normalarbeitszeit für jeden Mitarbeiter getrennt anzuführen.

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%.

Ist es zulässig, Mitarbeiter zu 100% dienstfrei zu stellen?

- Das AMS achtet darauf, dass die geltend gemachten Ausfallstunden im Durchschnitt über den gesamten Durchrechnungszeitraum nicht mehr als 90% der gesetzlichen, kollektivvertraglichen oder (bei Teilzeitbeschäftigung) vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit betragen.

Ist eine (einseitige) Erhöhung der Arbeitszeit beihilfenrechtlich 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 es zu mehr Ausfallszeiten kommt, 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 stellt das keinen Rückforderungstatbestand dar.

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.

Gibt es eine Ausnahme und somit eine Möglichkeit, dass Arbeitgeber Urlaubsverbrauch bzw. Verbrauch von Zeitguthaben einseitig anordnen können?

- Ja, Arbeitnehmer, deren Dienstleistungen aufgrund Maßnahmen auf Grundlage des COVID-19-Maßnahmegesetzes, die zum Verbot oder zu Einschränkungen des

Betretens von Betrieben führen, nicht zustande kommen, sind verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers in dieser Zeit Urlaubs- und Zeitguthaben zu verbrauchen.

- Diese Regelung kann jedoch durch die Sozialpartnervereinbarung überlagert werden.

Kann bereits während oder vor der KUA konsumierter Urlaub wieder rückverrechnet werden?

- Nein.

Ist der laufende Urlaubsanspruch während der KUA geschützt?

- Für den Anspruchserwerb werden alle Zeiten der Kurzarbeit so behandelt, als ob keine Kurzarbeit vereinbart worden wäre.
- Urlaub wird also während der Kurzarbeit ganz normal wie vor der Kurzarbeit aufgebaut.

Startet die Kurzarbeit für alle gleichzeitig, auch wenn manche Mitarbeiter noch Urlaub konsumieren?

- Kurzarbeit startet für den gesamten (Teil)Betrieb gleichzeitig, auch wenn mit einigen Arbeitnehmern zu Beginn der KUA noch Urlaubsverbrauch vereinbart wurde.

Wie verhält sich eine ungleichmäßige Arbeitszeitverteilung in der KUA zu KV-Durchrechnungen oder Gleitzeitvereinbarungen? Kann man eine solche KUA-spezifische Durchrechnung einfach ohne explizite Vereinbarung anwenden?

- Für die AMS-Abrechnung kommt es bei der Erfassung von (die Anzahl der Ausfallstunden reduzierenden) Überstunden auf das Monat der Leistung der Überstunden an und nicht auf deren (ggf. zeitversetzte) Abgeltung.

- In der Phase der Verlängerung über drei Monate hinaus bzw. Erstbegehren ab 1. Juni werden laut Sozialpartnervereinbarung entgeltrechtlich die einzelnen Monate betrachtet.
- Davon unberührt bleiben jedoch flexible Arbeitszeitmodelle. Diese bleiben unverändert oder entsprechend angepasst an die Kurzarbeit aufrecht. Hierbei sind jedoch kurzarbeitsbedingte Auswirkungen zu neutralisieren. Das bedeutet, dass zB Zeiten für die eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt wird, am Zeitkonto zu keiner Zeitschuld führen dürfen.

Beihilfenhöhe

Wie viel bekommt der Arbeitgeber vom AMS?

- Der Arbeitgeber muss nur noch die geleistete Arbeitszeit bezahlen und hat auch weiterhin Urlaubs- und Entgeltfortzahlungszeiten sowie allfällige Überstunden abzugelten. 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

Welche Beträge werden dem Dienstgeber erstattet?

In die Berechnung der Pauschalsätze für die Kurzarbeitsbeihilfe wurden einkalkuliert:

- Unterstützung für Ausfallstunden im Ausmaß des vom AMS ermittelten Bruttobetrages (ca. Nettogarantie) = AMS-KUA
- Anteilige Sonderzahlungen (1/6) vom AMS-KUA
- Arbeitgeberabgaben zur Sozialversicherung vom AMS-KUA und anteiliger Sonderzahlung
- Gesamte SV-Beiträge für Differenz (von Arbeitsentgelt + AMS-KUA) auf SV-Grundlage vor Kurzarbeit
- Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds (DB) und Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ) von AMS-KUA und anteilige Sonderzahlung
- Darüber hinaus ist ein pauschaler Prozentsatz Teil der Kurzarbeitsbeihilfe, der u.a. die Kommunalsteuer abdeckt.

Wie ist mit Zulagen / Zuschlägen / Überstunden / Mehrstunden umzugehen?

- Es ist das Entgelt gemäß § 49 ASVG inkl. Zulagen und Zuschläge, aber ohne Überstundenentgelte heranzuziehen. Als solche Überstundenentgelte nicht zu

berücksichtigen sind auch widerrufliche Überstundenpauschalen. Unwiderrufliche Überstundenpauschalen und unwiderrufliche Anteile von All inclusive-Entgelten sind hingegen in der Bemessungsgrundlage für die Kurzarbeitsbeihilfe zu berücksichtigen. Mehrstunden von Teilzeitbeschäftigten gehören in die Bemessungsgrundlage eingerechnet, bei Unregelmäßigkeit mit einem Durchschnitt der letzten 13 Wochen bzw. 3 Monate vor Kurzarbeit.

Gehören beitragsfreie Bezüge wie z.B. eine Schmutzzulage in die Bemessungsgrundlage für die Kurzarbeitsbeihilfe?

- Nein. Beitragsfreie Bezüge (§ 49 Abs. 3 ASVG) – egal ob Aufwendersatz oder Entgeltbestandteil – müssen vom Bruttobetrag abgezogen werden, um den richtigen Pauschalsatz zu ermitteln.
- Dementsprechend unterliegen diese beitragsfreien Bezüge auch nicht der Nettolohngarantie. Die Höhe der Nettolohngarantie (80%, 85%, 90%) hängt vom Brutto abzüglich der beitragsfreien Bezüge ab.
- Im Zeitraum der Kurzarbeit aufgrund von Arbeitsleistungen anfallende beitragsfreie Bezüge sind zusätzlich zur Nettolohngarantie zu vergüten.

Gehören beitragsfreie Sachbezüge, wie z.B. kostenlose Mahlzeiten, in die Bemessungsgrundlage für die Kurzarbeitsbeihilfe?

- Sachbezüge, die mit der Arbeitsleistung verbunden (Kantine, Werksverkehr, Essensbons etc.) und beitragsfrei sind, sind bei der Berechnung der Kurzarbeitsbeihilfe nicht zu berücksichtigen. Die Gewährung solcher Sachbezüge während der Kurzarbeit stellt auf die Vereinbarung bzw. Erbringung der Arbeitsleistung in diesem Zeitraum ab.

Gilt für die Anwendung der Pauschalsatztabellen des AMS die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit (z.B. 38,5 Stunden) oder die im Dienstvertrag höher vereinbarte Normalarbeitszeit (verbunden mit einer Mehrleistungspauschale)?

- Es gilt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit.

Sind Teilzeitmitarbeiter im Rahmen des AMS-Formulars (Begehren um Beihilfengewährung) nur unter Punkt 5. zu erfassen, oder auch in Punkt 2.,3. und 4.?

- Für Teilzeitmitarbeiter sind nur die Punkte 5 und 6 des AMS-Formulars relevant.

Ist im Rahmen der Kurzarbeitsbeihilfenbeantragung beim AMS das Teilzeit-Berechnungstool heranzuziehen, wenn in einem Betrieb für „Vollzeitbeschäftigte“ 38,5 Stunden Normalarbeitszeit gilt, obwohl kein Kollektivvertrag besteht bzw. der Kollektivvertrag 40 Stunden Normalarbeitszeit vorsieht?

- Es ist das Teilzeitberechnungstool heranzuziehen. Im Ergebnis macht es aber keinen Unterschied, ob das Tool für Voll- oder Teilzeitbeschäftigte verwendet wird. Das Teilzeittool wertet lediglich den Pauschalsatz für 40 Wochenstunden Normalarbeitszeit im Verhältnis der kollektivvertraglichen zur vertraglichen Normalarbeitszeit auf.

Werden für einzelne Beschäftigte bzw. Beschäftigtengruppen unterschiedliche Herabsetzungen der Arbeitszeit vorgesehen, kann dies am AMS-Formular nicht korrekt abgebildet werden. Sind hierfür zwei bzw. mehrere Anträge erforderlich?

- Es ist grundsätzlich pro Betrieb bzw. Betriebsteil (in einem Bundesland) nur ein AMS-Antrag auf Beihilfengewährung zu stellen. Unterschiedliche Arbeitszeitherabsetzungen je Mitarbeiter können über die monatlich verrechneten Ausfallstunden beihilfenmäßig abgebildet werden.
- Der unter Punkt 6.4. im AMS-Formular anzugebende Anteil des Arbeitszeitausfalls im Kurzarbeitszeitraum stellt lediglich einen Durchschnittswert dar.

Sind vor Beginn der Kurzarbeit ausbezahlte Teilzeit-Mehrstunden im Rahmen der Beihilfen-Beantragung beim Bruttoentgelt zu berücksichtigen bzw. in die Nettoentgeltgarantie einzubeziehen?

- Im Gegensatz zu laufend ausbezahlten Überstunden sind Teilzeit-Mehrstunden sowohl im Rahmen des AMS-Formulars auf Beihilfengewährung beim Bruttoentgelt als auch in der Nettoentgeltgarantie zu berücksichtigen. Es ist ein Durchschnitt anhand der in den letzten drei Monaten vor Beginn der Kurzarbeit ausbezahlten Mehrstunden (Grundlohn plus Zuschlag) zu errechnen.
- Anmerkung: Für die SV-Beitragsgrundlage gilt nur der Monat vor Kurzarbeit (keine Durchschnittsberechnung).

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 (Entgeltfortzahlung aufgrund von Krankheit, Arbeitsunfall, Freizeitunfall) 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 bei Krankenständen vorzugehen, die bereits vor der Kurzarbeit begonnen haben und in die Kurzarbeit hineinreichen?

- Kurzarbeit kann auch mit erkrankten Arbeitnehmern abgeschlossen werden - wobei das vor Beginn der Kurzarbeit ausbezahlte laufende Krankenentgelt nicht auf die

Nettoersatzrate gekürzt werden darf - bzw. bleibt die KUA aufrecht, wenn Arbeitnehmer während der KUA erkranken.

- Für Arbeitnehmer, die während der letzten 13 Wochen vor Beginn der Kurzarbeit keinen oder einen wegen halber Entgeltfortzahlung im Krankenstand verringerten Entgeltanspruch haben, ist das Entgelt für die Kurzarbeitsbeihilfe für die Kurzarbeitsunterstützung auf der Grundlage des fiktiven Entgeltes ohne Krankenstand zu berechnen.

Welches Entgelt ist maßgeblich, wenn der Arbeitnehmer im Monat vor der Kurzarbeit keinen Entgeltanspruch oder nur Anspruch auf 50%iges Teilentgelt hatte?

- Für Arbeitnehmer, die während der letzten 13 Wochen vor Beginn der Kurzarbeit keinen oder einen verringerten Entgeltanspruch (z.B. wegen halber Entgeltfortzahlung im Krankenstand) haben, ist das Nettoentgelt auf der Grundlage des fiktiven Entgeltes zu berechnen. Es besteht in diesen Fällen jedoch auch während der Kurzarbeit nur dann ein Entgeltanspruch, wenn ein solcher auch ohne Kurzarbeitsvereinbarung bestanden hätte (z.B. Erreichung eines neuen Arbeitsjahres während einem Krankenstand).

Wie sind Krankenstände mit Teilentgelt von 50% oder 0% während der Kurzarbeit zu behandeln?

- In der 50%-Phase gebührt die Hälfte des Bruttobetragtes laut Nettolohngarantie (und anteiliges Krankengeld von der ÖGK). In der 0%-Phase gebührt (nur) Krankengeld von der ÖGK.
- Arbeitszeitrechtlich ist der Krankenstand mit der in der Arbeitszeiteinteilung für die Kurzarbeit festgelegten Arbeitszeit zu bewerten.
- Sozialversicherung: Beträgt das im Krankenstand fortbezahlte Entgelt **weniger** als 50 % der vollen Geld- und Sachbezüge vor Eintritt des Versicherungsfalles, ist es in der Sozialversicherung beitragsfrei. Beträgt das fortbezahlte Entgelt genau 50%, bildet dieses die Beitragsgrundlage. Es wird in diesen Fällen also nicht die Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit berücksichtigt.
- Beträgt das im Krankenstand fortbezahlte Entgelt 50 % (oder weniger) der vollen Geld- und Sachbezüge vor Eintritt des Versicherungsfalles, hat der Arbeitnehmer

Anspruch auf Krankengeld gegenüber dem Sozialversicherungsträger. Für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer Anspruch auf Krankengeld hat, können in der Kurzarbeit keine verrechenbaren Ausfallstunden berücksichtigt werden. Für diese Zeiten wird daher keine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt.

- In der Abrechnung mit dem AMS werden diese Zeiten im Feld „Stunden, für die Ersatzleistungen gebühren“ erfasst. Sie werden dabei mit der Normalarbeitszeit vor Kurzarbeit bewertet.
- Im gesamten Kurzarbeitszeitraum können nicht mehr als 90% der gesetzlichen, kollektivvertraglichen oder vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit als Ausfallstunden geltend gemacht werden.

Wie sind Krankenstände mit 100% (bzw. über 50%) Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber während der Kurzarbeit zu behandeln, wenn kein Zuschuss von der AUVA gebührt?

- Der Entgeltanspruch gebührt im Krankenstand nach dem Ausfallsprinzip und daher nach dem in der Kurzarbeit gebührenden Entgelt.
- Arbeitszeitrechtlich ist der Krankenstand mit der in der Arbeitszeiteinteilung für die Kurzarbeit festgelegten Arbeitszeit zu bewerten.
- Sozialversicherung: Die Beitragsgrundlage bestimmt sich nach der Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit.
- Beträgt das im Krankenstand fortbezahlte Entgelt über 50 % der vollen Geld- und Sachbezüge vor Eintritt des Versicherungsfalles, ruht der Anspruch des Arbeitnehmers auf Krankengeld gegenüber dem Sozialversicherungsträger zur Gänze. Der Arbeitgeber hat in diesem Beispiel keinen Anspruch auf einen Zuschuss von der AUVA für diesen Krankenstandstag. Da weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer andere Ersatzleistungen beziehen, kommt die Grundregel für Krankenstände laut Kurzarbeitsrichtlinie zur Anwendung. Die für diesen Zeitraum in der Kurzarbeit tatsächlich vorgesehenen Ausfallstunden können berücksichtigt werden und es steht Kurzarbeitsbeihilfe zu.
- Im gesamten Kurzarbeitszeitraum können nicht mehr als 90% der gesetzlichen, kollektivvertraglichen oder vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit als Ausfallstunden geltend gemacht werden.

Wie sind Krankenstände mit 100% (bzw. über 50%) Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber während der Kurzarbeit

zu behandeln, wenn der Arbeitgeber Anspruch auf einen Zuschuss von der AUVA hat?

- Der Entgeltanspruch gebührt im Krankenstand nach dem Ausfallsprinzip und daher nach dem in der Kurzarbeit gebührenden Entgelt.
- Arbeitszeitrechtlich ist der Krankenstand mit der in der Arbeitszeiteinteilung für die Kurzarbeit festgelegten Arbeitszeit zu bewerten.
- Sozialversicherung: Die Beitragsgrundlage bestimmt sich nach dem im Krankenstand fortbezahlten Entgelt. Es wird nicht die Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit berücksichtigt (weil kein Bezug einer Kurzarbeitsbeihilfe).
- Für Zeiten, in denen der Arbeitgeber Anspruch auf einen Zuschuss von der AUVA nach § 53b ASVG hat, können in der Kurzarbeit keine verrechenbaren Ausfallstunden berücksichtigt werden. Für diese Zeiten kann gemäß AMSG- und Richtlinien-Vorgaben keine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden.
- In der Abrechnung mit dem AMS werden diese Zeiten im Feld „Stunden, für die Ersatzleistungen gebühren“ erfasst. Sie werden dabei mit der Normalarbeitszeit vor Kurzarbeit bewertet.
- Im gesamten Kurzarbeitszeitraum können nicht mehr als 90% der gesetzlichen, kollektivvertraglichen oder vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit als Ausfallstunden geltend gemacht werden.

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.

Wirken sich die Abgeltung von Überstunden (die vor der Kurzarbeit angesammelt wurden und deren Auszahlungsanspruch in die

Kurzarbeit hineinfällt) nach einer Gleitperiode auf die Ausfallstunden aus?

- Überstundenentgelte sind für die Berechnung der Beihilfe nicht heranzuziehen und haben daher keine Auswirkungen auf die Ausfallstunden.

Welche Arbeitszeit ist bei Bestehen von Überstundenpauschalen oder All-In-Gehältern für die Bemessung der Ausfallstunden heranzuziehen?

- Die Ermittlung der verrechenbaren Ausfallstunden bezieht sich auf die jeweils geltende gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegte oder bei Teilzeitbeschäftigten auf die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.
- Wird im Dienstvertrag die Entlohnung für eine darüber hinaus gehende Arbeitszeit (zB in Form einer Überstundenpauschale oder eines All-In-Gehalts) vereinbart, berechnen sich die Ausfallstunden dennoch nur von der Normalarbeitszeit.

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.

Höhe der Beihilfe bei Wechsel Lehrzeit zum Facharbeiter vor einem Monat?

- Da es sich hier nicht um unregelmäßiges Entgelt handelt, ist in allen Bereichen (Beitragsgrundlage, Nettolohngarantie, Kurzarbeitsbeihilfe) nur der letzte Monat mit dem Facharbeiterlohn relevant.
- Die Sozialpartnervereinbarung für die Zeit der Verlängerung über drei Monate hinaus sowie für Erstbegehren ab dem 1. Juni sieht vor, dass der Arbeitgeber das Entgelt entsprechend anzupassen hat.

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.
- Dem Überstunden leistenden Arbeitnehmer gebührt eine entsprechende Entlohnung zusätzlich zur garantierten Nettoersatzrate.
- Die Berechnung der Ausfallstunden erfolgt jedenfalls personenbezogen. Die geleisteten Überstunden im Abrechnungszeitraum reduzieren daher die verrechenbaren Ausfallstunden des jeweiligen Mitarbeiters.

Überstunden kürzen die Kurzarbeitsbeihilfe. Kürzt nur der Stundenwert oder das gesamte Überstundenentgelt (also inkl. Zuschläge) die Förderung?

- Laut AMS-Richtlinien kürzen die Anzahl der geleisteten Mehr- und Überstunden die Förderung, unabhängig von der Art ihrer Entlohnung (mit/ohne Zuschlag).

Wird Urlaub oder Zeitguthaben als Arbeitszeit gewertet?

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

Zählen Urlaube, Krankenstände und Feiertage während der Kurzarbeit als erbrachte Stunden mit der Sollarbeitszeit?

- Das AMS verlangt keine Sollarbeitszeit im engeren Sinne. Im gesamten Kurzarbeitszeitraum können nicht mehr als 90% der gesetzlichen,

kollektivvertraglichen oder vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit als Ausfallstunden geltend gemacht werden.

- Das Urlaubsguthaben ist entsprechend der ungekürzten Arbeitszeit zu vermindern.
- Krankenstand (inkl. Arbeitsunfall/Freizeitunfall): Es gebührt Krankentgelt in Höhe der Nettolohngarantie (80-90%). Der Arbeitgeber kann die gleichen Ausfallstunden gegenüber dem AMS geltend machen, die bei Nichterkrankung angefallen wären.
- Feiertag: Es gebührt Feiertagsentgelt in Höhe der Nettolohngarantie (80-90%), die Sozialpartnervereinbarung stellt hinsichtlich der 100% nur auf den Urlaub ab. Der Arbeitgeber kann für Feiertagsentgelt keine Ausfallstunden gegenüber dem AMS geltend machen.

In welcher Höhe ist der Ersatz des Krankentgelts (während einer Kurzarbeit) beim Antrag auf Erstattung durch die AUVA (für Betriebe bis zu 50 Mitarbeiter) anzuführen?

- Hat der Arbeitgeber während KUA Anspruch auf (Teil)Ersatz des Krankentgelts durch die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA), so hat er für diese Zeiten keinen Anspruch auf KUA-Beihilfe. Diese Zeiten sind als Stunden, für die Ersatzleistungen gebühren, von den im Abrechnungszeitraum möglichen Normalarbeitsstunden abzuziehen.
- Im Falle eines Krankenstandes ist vorrangig um AUVA Zuschuss anzusuchen. Nur wenn dieser Zuschuss nicht zusteht (z.B. bei 10 Kalendertage nicht übersteigender Krankheitsdauer) oder durch vorangehende Erkrankungen oder Unfälle bereits ausgeschöpft ist, besteht Anspruch auf KUA-Beihilfe.

Entgeltfragen

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

Der Arbeitgeber hat die Kosten der Arbeitsleistung der kurzarbeitenden Personen endgültig zu tragen. Darüber hinaus gehende Entgeltanteile für die kurzarbeitenden Arbeitnehmer/-innen werden durch die Kurzarbeitsbeihilfe gefördert. Die Kurzarbeitsbeihilfe gewährleistet in etwa ein Mindestnettoentgelt gemäß nachfolgender Staffelung:

- Für Lehrlinge 100% des bisherigen Bruttoentgelts
- 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 € 2.685,01 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?

- Die Nettoersatzrate ist der Mindestbruttoentgelttabelle auf der Website des BMAFJ einzusehen. Der 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 der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle des BMAFJ für das jeweils vor Kurzarbeit gebührende Bruttoentgelt ausgewiesen ist.
- Für die Lohnverrechnung steht auf der Homepage des BMAFJ die Kurzarbeit-Mindestbruttoentgelt-Tabelle zur Verfügung, wo das jeweils abrechenbare Bruttoentgelt abzulesen ist.

Bezieht sich die Nettolohngarantie auf das Gesamtentgelt oder nur auf die Ausfallstunden?

- Die Nettolohngarantie der üblichen Sozialpartnervereinbarung zwischen WKO und ÖGB bezieht sich laut überwiegend vorherrschender Interpretation auf das gesamte Entgelt während Kurzarbeit (Entgelt für die Teil-Arbeitsleistung und Kurzarbeitsunterstützung), unabhängig von der jeweiligen Zusammensetzung. Demnach ist die gewählte Reduzierung der Arbeitszeit grundsätzlich ohne Auswirkung auf die Höhe des gewährleisteten Mindestentgeltes.

- Werden im Durchschnitt des Kurzarbeitszeitraumes allerdings sehr hohe Arbeitsleistungen erbracht, wird das Entgelt für die Teil-Arbeitsleistung im Einzelfall höher sein als die Nettolohngarantie.

Wird das während der Kurzarbeit gebührende Entgelt für die Arbeitsleistung in der Kurzarbeit auf Basis des Bruttobezugs vor Kurzarbeit oder des aus der Nettogarantie abgeleiteten Bruttobezugs während der Kurzarbeit ermittelt?

- Das Entgelt für die Teil-Arbeitsleistung wird auf Basis des Bruttobezuges vor Kurzarbeit ermittelt. Die Summe der vom Arbeitgeber geleisteten Bruttobeträge – in der Regel aufgeteilt auf Entgelt für die Teil-Arbeitsleistung und Kurzarbeitsunterstützung – muss die zutreffende Nettolohngarantie (80/85/90%) erfüllen. Auch wenn sich der Bruttobetrag aus der Nettolohngarantie insgesamt in der Regel nicht ändert, sind beim Entgelt für die Teil-Arbeitsleistung kollektivvertragliche Vorrückungen, Valorisierungen, Biennalsprünge u.Ä. zu berücksichtigen. Die letztgenannten Änderungen sind auch bei der Abrechnung von Sonderzahlungen, Abfertigung und Überstunden zu berücksichtigen.

Ist die Nettoersatzrate (80/85/90%) im gesamten Durchrechnungszeitraum gleich oder ändert sie sich zwingend monatlich?

- Laut gängiger Interpretation der Sozialpartnervereinbarung der ersten drei Monate erhält ein Mitarbeiter im gesamten Durchrechnungszeitraum eine gleichbleibende Nettoersatzrate, welche sich aus seinem Gehalt vor Kurzarbeit ergibt und sofern die Arbeitsleistung das der Nettoersatzgarantie entsprechende Bruttoteilentgelt insgesamt nicht übersteigt.
- Letztlich ist die Auslegung der Sozialpartnervereinbarung durch die Sozialpartner zu klären.
- In den drei Verlängerungsmonaten ist eine kalendermonatsweise Betrachtung in der Sozialpartnervereinbarung vorgesehen.

Was ist die Bemessungsgrundlage für die Nettoersatzrate (letztes volles Monat oder letztes volles Kalendermonat)?

- In der Lohnverrechnung ist in der Regel nur der Blick auf das letzte Kalendermonat bzw. bei unregelmäßigen Bezügen auf die letzten drei Kalendermonate vor Beginn der Kurzarbeit praktikabel bzw. beihilfenrechtlich zulässig.
- Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist eine Berechnung in Bezug auf den Naturalmonat denkbar.

Ist bei einem Wechsel von einer geringfügigen in eine vollversicherte Beschäftigung Kurzarbeit möglich?

- Es muss mindestens ein vollversichertes Monat vorliegen. Beispiel: Dienstnehmer war bis Ende Februar geringfügig beschäftigt, seit 2.3. vollversichert. Die Kurzarbeit hat im Betrieb am 16.03. begonnen. Bei diesem Mitarbeiter kann die Kurzarbeit frühestens am 1.4. beginnen.

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 wird regelmäßiges Entgelt iS der Richtlinie definiert? Wenn die Grundentlohnung (z.B. Gehalt, Lohn) immer gleich ist, die Zulagen aber schwanken, ist dann für das gesamte Entgelt ein 13 Wochen Schnitt heranzuziehen?

- Regelmäßige (= gleichbleibende) Teile, wie zum Beispiel der Grundlohn, sind mit dem Betrag des Kalendermonats vor Beginn der Kurzarbeit anzusetzen.
- Besteht das Entgelt sowohl aus regelmäßigen als auch aus schwankenden Bezügen, ist der Durchschnitt der letzten 3 Monate/13 Wochen nur für die schwankenden Teile zu ermitteln und zum fixen Entgeltteil des letzten Monats zu addieren.

Kann der Arbeitgeber auch mehr als die angeführten Nettoersatzraten zahlen?

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

Wie sehen die Regelungen bei Kurzarbeit für Mitarbeiter mit einem Entgelt über der Höchstbeitragsgrundlage aus?

- Die übliche Sozialpartnervereinbarung bezieht die Nettogarantie auf das gesamte Nettoentgelt im Kalendermonat vor Kurzarbeit, also auch auf Nettoentgelteile über der Höchstbeitragsgrundlage.
- Diesbezüglich geht die aktuelle Sozialpartnervereinbarung über die Erfordernisse der AMS-Richtlinie hinaus. Die Richtlinie deckelt den Anspruch auf das bisherige Nettoentgelt ausdrücklich mit der Höchstbeitragsgrundlage, über welcher keine Beihilfe mehr gebührt.

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.
- Sollten ausnahmsweise Überstunden anfallen, ist der dafür gebührende Grundlohn und Zuschlag – allenfalls valorisiert um zwischenzeitig wirksam gewordene KV-Erhöhungen – so zu berechnen wie vor Kurzarbeit.
- Überstunden sind, weil sie nicht Bestandteil der Nettolohngarantie sind (außer im Falle von All-in-Gehältern und unwiderrufbaren Überstundenpauschalen), zusätzlich zum Nettogarantiebetrag zu bezahlen.

Wie sind monatliche Pauschalzulagen zu berücksichtigen?

- Monatsweise gewährte Pauschalzulagen werden als beitragspflichtiges Entgelt in die Kurzarbeitsbeihilfe eingerechnet. Sie unterliegen der jeweiligen Nettolohngarantie (80/85/90%). Diese Zulagen müssen (nur) in diesem Ausmaß weiter gewährt werden.

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 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 - Pflergeteilzeit, 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.
- In der Sozialpartnervereinbarung kann die Anordenbarkeit des Urlaubs abbedungen werden. Wenn der Arbeitgeber keinen Urlaub anordnen kann, kann also wiederum eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden.
- Trägt der Arbeitgeber 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.
- Zeiten der Risikogruppenfreistellung sind in der Stundenabrechnung im Antrag unter „Stunden, für die Ersatzleistungen gebühren“ zu erfassen und zählen damit nicht als ersatzfähige Kurzarbeitsstunden. In die Berechnung der höchst zulässigen Ausfallstunden von 90% werden diese Stunden nicht einbezogen.

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.

- In der Abrechnung mit dem AMS erfolgt eine Erfassung als Stunden, für die Ersatzleistungen gebühren, im Ausmaß der Normalarbeitszeit vor Kurzarbeit.

Ist Kurzarbeit für Betriebe, die aufgrund des Epidemiegesetzes geschlossen sind, möglich?

- Ja, diesfalls hat der Arbeitnehmer Anspruch auf das Ausfallsentgelt entsprechend dem garantierten Nettoentgelt während KUA.
- Nach § 11 Abs 3 lit d ASVG besteht die Pflichtversicherung in Höhe der letzten Beitragsgrundlage vor Arbeitsunterbrechung weiter.
- Eine Kurzarbeitsbeihilfe kann für die Zeit, in denen Ersatzleistungen nach dem Epidemiegesetz erfolgen, nicht gewährt werden.

Kurzarbeit und Urlaub

- 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 führt zu keinen verrechenbaren Ausfallstunden. Der konsumierte Urlaub (bzw. das Zeitguthaben) ist aber im Ausmaß der bezahlten Zeit auf die Soll-Arbeitszeit entsprechend der Kurzarbeit anzurechnen.
- Der Urlaub kann auch während der Kurzarbeit vereinbart werden.

Kurzarbeit und Zeitausgleich

- Werden während der Kurzarbeit Zeitguthaben aus der Zeit VOR Kurzarbeit verbraucht, muss der Arbeitgeber das Entgelt auf Basis der Arbeitszeit vor Kurzarbeit leisten.
- Arbeitszeitrechtlich ist Zeitausgleich aber so zu bewerten, dass die in der Arbeitszeiteinteilung während Kurzarbeit festgelegte Arbeitszeit als gearbeitet gilt. Auch wenn der Verbrauch von Zeitguthaben aus der Zeit vor Kurzarbeit mit dem Entgelt vor Kurzarbeit zu bewerten ist, entstehen dadurch keine Zeitguthaben, die in der Arbeitszeiteinteilung während der Kurzarbeit wieder ausgeglichen werden müssten.

- Für Zeiten eines Verbrauches von Zeitguthaben können keine verrechenbaren Ausfallstunden berücksichtigt werden. Für Zeitausgleich wird daher keine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt.
- In der Abrechnung mit dem AMS ist der Verbrauch von Zeitguthaben aus der Zeit vor Kurzarbeit im Feld konsumierter Urlaub/konsumiertes Zeitguthaben zu erfassen. Sie sind dabei mit der Normalarbeitszeit vor Kurzarbeit zu bewerten.
- Das AMS achtet darauf, dass die geltend gemachten Ausfallstunden nicht mehr als 90% der gesetzlichen, kollektivvertraglichen oder (bei Teilzeitbeschäftigung) vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit betragen.

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.
- Das Altersteilzeitgeld, die Teilpension 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.
- Um eine Überförderung zu vermeiden, ist gegenüber dem AMS nur das Teilzeitgehalt (ohne Lohnausgleich) anzugeben (sowohl im Förderbegehren als auch im Zuge der Abrechnung).

Wie wirkt sich eine bereits vor der KUA geplante/vereinbarte Arbeitszeitänderung (zB Teilzeit auf Vollzeit; Vollzeit auf Teilzeit; Teilzeit auf anderes Teilzeitausmaß etc) während der KUA aus?

- Bezüglich der KUA-Beihilfe gilt die Arbeitszeit des Kalendermonats vor Kurzarbeit. Geplante Änderungen bleiben daher unberücksichtigt.
- In Bezug auf die Kurzarbeitsbeihilfe (Anzahl Ausfallstunden mal Pauschalsatz) bleiben Änderungen während der Kurzarbeit (Wechsel Vollzeit/Teilzeit; Lehrling/Arbeiter/Angestellte) unberücksichtigt.
- Ein Wechsel von Vollzeit (vor KUA) auf Teilzeit während KUA führt aber dazu, dass die Ausfallstunden mit dem Pauschalsatz bei Vollzeitbeschäftigung gerechnet aber die Ausfallstunden von der geringeren vertraglichen Arbeitszeit berechnet werden.

- Ein Wechsel von Teilzeit (vor KUA) auf Vollzeit führt dazu, dass die Ausfallstunden mit dem Pauschalsatz bei Teilzeitbeschäftigung gerechnet werden.
- Die arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen bleiben hiervon unberührt.

Wie wirkt sich Kurzarbeit auf die Eingliederungsbeihilfe aus?

- Bei der Eingliederungsbeihilfe erhält der Arbeitgeber bei Einstellung von bestimmten langzeitarbeitslosen oder am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen einen Zuschuss zu den Lohnkosten vom AMS. Zur Vermeidung einer Doppelförderung ist die Kurzarbeitsbeihilfe von der Bemessungsgrundlage der Eingliederungsbeihilfe abzuziehen. Der Auszahlungsplan für die Eingliederungsbeihilfe ist anzupassen.

Welche Auswirkungen hat die Kurzarbeitsbeihilfe für den laufenden Fördervertrag im Beschäftigungsbonus?

- Die Berücksichtigung von förderungsfähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im COVID-19-Kurzarbeitsmodell hat keine negativen Auswirkungen auf den laufenden Förderungsvertrag im Beschäftigungsbonus. Allerdings muss bei der Abrechnungslegung des Beschäftigungsbonus bekannt gegeben werden, ob die Kurzarbeit im Zuge der Corona-Krise in Anspruch genommen wurde. Für den Beschäftigungsbonus werden nur nachweislich vom Unternehmen bezahlte Lohnnebenkosten abgerechnet, die nicht bereits von der Kurzarbeitsbeihilfe bezuschusst werden.

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.

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.
- 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.

Wie lange ist eine Berichtigung möglich? (falsche Bemessungsgrundlage, Heraus-/Hineinnahme von Mitarbeitern)

- Eine Berichtigung der beantragten/genehmigten Ausfallstunden ist im Rahmen der Abrechnung möglich. Soll eine Berichtigung allerdings zu einer Erhöhung und somit zu zusätzlichen, noch nicht beantragten/genehmigten Ausfallstunden führen, ist eine Änderung des Antrags erforderlich.
- Wurde dem AMS bereits eine monatliche Abrechnung per eAMS-Konto übermittelt, können unter der betreffenden Projektnummer nachträglich keine weiteren Personen für den übermittelten Abrechnungsmonat anerkannt werden.

Erhalt des Beschäftigtenstands

Was bedeuten Behaltepflicht und Behaltefrist?

- Behaltepflicht: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, jenen Beschäftigtenstand im Betrieb aufrechtzuerhalten, der unmittelbar vor Beginn des Kurzarbeitszeitraumes bestanden hat. Dies kann in der Sozialpartnervereinbarung auf einzelne Betriebsstandorte oder einzelne Kollektivvertragsbereiche eingegrenzt sein.
- Behaltefrist: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Arbeitnehmer, die von Kurzarbeit betroffen waren, nach Ende der Kurzarbeit mindestens einen Monat zu behalten. Unter besonderen Umständen kann in der Sozialpartnervereinbarung eine verkürzte oder verlängerte Behaltefrist vereinbart sein.
- Die Behaltepflicht bezieht sich demnach auf alle Arbeitnehmer eines Betriebes, während die Behaltefrist nur jene betrifft, für die Kurzarbeitsbeihilfe beantragt wurde.

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 Sozialpartnervereinbarung, den Geltungsbereich dieser Regelung festzulegen.
- 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.

- 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.

Nach welchem Zeitpunkt richtet sich der Gesamtbeschäftigtenstand „vor“ Kurzarbeit?

- Die Höhe des Beschäftigtenstandes richtet sich nach dem Zeitpunkt unmittelbar vor bzw. zu Beginn des jeweiligen Kurzarbeitszeitraumes.
- Ist das arbeitsrechtliche Ende der 31.3., gehören diese Mitarbeiter bei einem Kurzarbeitsbeginn 1.4. jedenfalls nicht zum Beschäftigtenstand.

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 sie auch von der Kurzarbeit im jeweiligen Unternehmen umfasst sind.

Muss der Dienstgeber die Beihilfe zurückzahlen, wenn ein Dienstnehmer während der Kurzarbeit aus dem Unternehmen kündigt bzw. austritt?

- Durch eine (unvorhergesehene) Beendigung eines Dienstverhältnisses während KUA wird die KUA mit diesem Arbeitnehmer beendet. Zu einer Rückverrechnung von KUA-Beihilfe kann es in Folge nur dann kommen, wenn einschlägige Voraussetzungen nicht eingehalten wurden (z.B. mehr als 90% Ausfallstunden).
- Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin besteht für den Arbeitgeber keine Verpflichtung den Beschäftigtenstand aufzufüllen.
- Bei einvernehmlicher Auflösung von Arbeitsverhältnissen ist der Beschäftigtenstand aufzufüllen, es sei denn, dass vorher eine Beratung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin mit der zuständigen Gewerkschaft oder der Arbeiterkammer über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgt ist.

Was ist die Folge der Verletzung des Beschäftigtenstandes?

- Die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes ist in der üblichen Sozialpartnervereinbarung kasuistisch geregelt. Zunächst kann der Betriebsrat oder die zuständige Gewerkschaft bestätigen, dass allfällige Personalstandsänderungen nach den Regeln der Sozialpartnervereinbarung abgesprochen waren. Erst wenn diese Bestätigung nicht erfolgt, muss der Regionalbeirat entscheiden, ob für die Verminderung des Beschäftigtenstandes wichtige wirtschaftliche Gründe vorliegen.

- Im Falle der Nichterfüllbarkeit der Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes kann das Unternehmen bei der für den jeweiligen Betriebsstandort zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS einen Antrag auf Ausnahmegewilligung einbringen. Das Unternehmen hat zu begründen, warum durch die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes der Fortbestand des Unternehmens bzw. des Betriebsstandortes in hohem Maß gefährdet ist.
- Bei Nichteinhaltung der in der Fördermitteilung festgelegten Bestimmungen bezüglich Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während der Kurzarbeit und während der Behaltefrist gebührt – je nach Schwere der Abweichung – keine oder nur Teile der Beihilfe und bereits ausbezahlte Beihilfenteilbeträge sind teilweise oder gänzlich zurückzufordern.
- Diese Ausführungen gelten auch bei Auflösungen, die in die Zeit einer rückwirkend beantragten Kurzarbeit fallen. Beispiel: Einvernehmliche Auflösung zum 15.3., Kurzarbeit wird rückwirkend ab 1.3. beantragt. Dies ist nicht möglich, die Kurzarbeit ist ohne Verletzung des Beschäftigtenstandes erst für einen Zeitraum nach Auflösung des Dienstverhältnisses ab 16.3. möglich.

In welcher Höhe entfällt die Kurzarbeitsbeihilfe, wenn einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ungeplant) 100% weiterarbeiten?

- Eine Unterschreitung des geplanten Arbeitszeitausfalls von durchschnittlich weniger als 10% im Zuge der Umsetzung (z.B. aufgrund verbesserter Auftragslage, von Krankenständen, von Urlaub etc.) ist möglich und stellt keinen Rückforderungstatbestand dar.
- Arbeiten einzelne Mitarbeiter (ungeplant) 100% weiter, können für diese keine Ausfallstunden verrechnet werden, sodass für diese auch keine Kurzarbeitsbeihilfe gebührt.
- Für das AMS bzw. die Kurzarbeitsbeihilfe ist es ohne Belang, ob die Vorankündigungsfrist laut Sozialpartnervereinbarung (5 Tage) eingehalten wurde.

Wie sind die Beschäftigtenstände anzugeben, wenn zeitliche Folgeanträge auf Kurzarbeitsbeihilfengewährung gestellt werden?

- Werden Begehren um Beihilfengewährung für weitere Betriebsteile etc. gestellt, ist der Beschäftigtenstand des jeweiligen Betriebsteils, für den der Folgeantrag gestellt wird, anzugeben.

Verlängerung ab Juni 2020

Was ist bei der Verlängerung der KUA zu beachten?

- Die Verlängerung ist tunlichst noch vor Ende des vereinbarten Förderzeitraums zu beantragen. Eine Verlängerung ist drei Wochen rückwirkend möglich
- Im Fall von Verlängerungen wird die gesamte Zeitspanne der jeweils zusammenhängenden Kurzarbeitszeiträume als Durchrechnungszeitraum herangezogen. Ein durchschnittlicher Arbeitszeitausfall von max. 90% darf im Gesamtzeitraum des Beihilfenbezugs (Zeitraum der Erstgewährung plus Verlängerung) nicht überschritten werden.
- Das Unternehmen hat sich um den Abbau dreier Urlaubswochen zu bemühen; der Urlaub kann auch im Kurzarbeitszeitraum konsumiert werden.

Was ändert sich mit Juni bei der Abrechnung?

- Für Projekte mit Beginndatum bis zum 31.5.2020 wird die Kurzarbeitsbeihilfe wie bisher in Form von Pauschalsätzen je Ausfallstunde berechnet. Für Projekte mit einem Beginndatum ab dem 1.6.2020 (Erstgewährungen oder Verlängerungen) wird die Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe anhand der Differenzmethode ermittelt. Diese Änderung ist aufgrund der Sozialpartnervereinbarung und zur Vermeidung von Überförderung unumgänglich.
- Die Kurzarbeitsunterstützung, die bisher im Pauschalsatz für entfallene Arbeitsstunden enthalten war, ist nunmehr als Differenz zwischen dem Mindestbruttoentgelt und dem auf Grund von geleisteten Arbeitsstunden sowie Entgeltfortzahlungs- und Ersatzleistungsansprüchen gebührenden Entgelt zu ermitteln. Das zu leistende Arbeitsentgelt wird dabei im Bezug auf das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit errechnet. Dazu kommt ein Kostenersatz für anteilige Sonderzahlungen und förderbare Sozialversicherungs-Aufwendungen.
- D.h., wenn z.B. durch die geleistete und entlohnte Arbeitszeit ein Bruttoentgelt erzielt wird, das über diese Nettoersatzrate hinausgeht, gebührt das Bruttoentgelt für die geleistete Arbeit (und die Kurzarbeitsunterstützung ist in diesem Monat Null).

- Das Arbeitsmarktservice (AMS) stellt unterschiedliche Abrechnungsdokumente zur Verfügung: <https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit/downloads-kurzarbeit>

Kann es mit der für Kurzarbeitsprojekte ab 1.6.2020 neu angewendete Methode der Beihilfenbemessung („Differenzmethode“) zu einer Reduktion der bisherigen Beihilfenhöhe kommen?

- Durch die Anwendung der Mindestentgeltgarantie in Bezug auf das Gesamtentgelt in Kombination mit der bisherigen Beihilfenabrechnung (Anzahl der Ausfallstunden mal Pauschalsatz laut Pauschalsattabelle) kam es in der KUA-Covid 19-Phase I (v.a. in Fällen hoher Arbeitsauslastung) zu einer teilweisen Überförderung, aus denen auf Grund gesetzlicher Vorgaben allerdings kein Rückforderungstatbestand abgeleitet werden kann.
- Um Überzahlungen dieser Art in Hinkunft auszuschließen, wird für ab 1.6.2020 begonnene Kurzarbeitsprojekte (Erstgewährungen oder Verlängerungen) vom AMS die Differenz zwischen dem gewährleisteten Mindestbruttoentgelt und dem auf Grund von geleisteten Arbeitsstunden sowie Entgeltfortzahlungs- und Ersatzleistungsansprüchen gebührenden Entgelt als Kurzarbeitsunterstützung ausbezahlt. Mit dieser neuen Berechnungsmethode soll gewährleistet werden, dass die Höhe der AMS-Förderung möglichst präzise den mit der Kurzarbeit entstehenden Mehraufwand entspricht.
- Im Vergleich zu bis 31.5. 2020 gestarteten Kurzarbeitsprojekten kann es daher in der KUA-COVID 19_Phase II zu Beihilfenreduktionen kommen, wobei die Neuregelungen bei sehr niedrigen Einkommen auch zu einer Erhöhung der Förderbeträge führen.

Lohnverrechnung

Wie ist die Logik des Berechnungsvorgangs und wie sind dabei beitragspflichtige Sachbezüge zu behandeln?

- Basis für die Berechnung der Kurzarbeitsbeihilfe sind die nach § 49 ASVG pflichtigen Geld- und Sachbezüge (ohne Sonderzahlungen und Überstundenentgelte) im Monat vor Beginn der Kurzarbeit. Beitragspflichtige Sachbezüge sind daher unabhängig von ihrer Weitergewährung in die Grundlage für die Kurzarbeitsbeihilfe einzubeziehen.
- Bei der Berechnung der Nettoentgeltgarantie ist ebenfalls von den nach § 49 ASVG beitragspflichtigen Geld- und Sachbezügen (ohne Sonderzahlungen und Überstundenentgelte) im Monat vor Beginn der Kurzarbeit auszugehen. Bei variablen Entgelten ist der Durchschnitt der letzten drei Monate heranzuziehen. Von diesem Bruttoentgelt ausgehend ist unter Anwendung der vom BMAFJ veröffentlichten Mindestbruttoentgeltstabellen die Bruttosicherung (das Mindestbruttoentgelt während der Kurzarbeit) zu ermitteln, das im Wesentlichen jener Nettogarantie entspricht, welche durch die Sozialpartnervereinbarung zugesprochen wird. Diese „Tabellenbruttowerte“ dürfen nicht unterschritten, dürfen aber beihilfenunschädlich überschritten werden.
- In der Personalverrechnung wird der Bruttobetrag der Kurzarbeitsunterstützung als Restbetrag zwischen dem garantierten Brutto laut vereinfachter Berechnung und dem gewährten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt einschließlich der weitergewährten beitragspflichtigen Sachbezüge ermittelt. Bei der Abrechnung dieser Bruttobeträge in der Personalverrechnung werden die persönlichen Umstände (besondere Beitragssätze aufgrund des Alters, Steuerabsetzbeträge, u.Ä.) wieder berücksichtigt.

--Siehe Beispiel:

Sachbezüge / AMS Tabelle

Auffüllmethode

März 2020

April 2020 - KUA

Bezüge

Ausfallzeit

		50%	
Gehalt 40 h	3.251,00		1.625,50
Sachbezug	300,00		300,00
KUA Unterstützung = Differenz zum Mindestbruttoentgelt während KUA laut AMS Tabelle			726,82
Brutto	3.551,00		2.652,32
SV-DNA	- 643,44	→	- 480,60
LSt	- 621,12	→	- 342,00
Netto	1.986,43		1.529,72



Wie ist die Umsetzung in der Lohnverrechnung bei einem gebrochenen Monat?

- Beitragsgrundlage ist die letzte Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit oder die aktuelle Beitragsgrundlage (falls diese ausnahmsweise höher sein sollte). Das Entgelt vor Beginn der Kurzarbeit gebührt aliquot nach den entsprechenden arbeitsrechtlichen Gegebenheiten. Das Entgelt ab Beginn der Kurzarbeit umfasst die Nettolohngarantie (80-90%). Der Entgeltanspruch ist auf Basis von 30 SV-Tagen aufzuteilen.
- Beispiel:
 - 1.-17.3. Vollbeschäftigung, 18.3.-31.3. Kurzarbeit.
 - 17/30 volles Entgelt + 13/30 Bruttomindestentgelt.
 - Eine andere Aliquotierung, z.B. nach Kalendertagen, nach Arbeitsstunden oder entsprechend einer Sonderregelung im Kollektivvertrag, ist möglich.

Wie sieht die Lohn- und Gehaltsverrechnung aus, wenn in einem Monat mit Kurzarbeit Urlaub konsumiert wird und daher Urlaubsentgelt und Kurzarbeitsunterstützung zusammentreffen?

- Für die Ermittlung des Urlaubsentgelts ist das volle Entgelt vor Beginn der Kurzarbeit zugrunde zu legen. Die Kurzarbeitsunterstützung ist nur für die Zeit, in der kein Urlaubsverbrauch erfolgt, zu berechnen.
- Beispiel: 1 Woche Urlaub bei einer Normalarbeitszeit von 176 Stunden in diesem Monat. Die Bezüge setzen sich im Abrechnungsmonat wie folgt zusammen:
 - Urlaubsentgelt für 40 Stunden auf Basis des vollen Entgelts vor Kurzarbeit.
 - Arbeitsentgelt und Kurzarbeitsunterstützung auf Basis der Nettoentgeltgarantie für 136 Stunden (176 Stunden abzgl. 40 Stunden).

Darf die Abrechnung in der Personalverrechnung in der Kurzarbeit rückwirkend korrigiert („aufgerollt“) werden? Ist eine Korrektur in der Personalverrechnung auch noch möglich, wenn für diesen Monat bereits eine Teilabrechnung der Kurzarbeitsbeihilfe mit dem AMS erfolgt ist?

- Eine Teilabrechnung der Kurzarbeitsbeihilfe kann erfolgen. Im Feld Bruttoentgelt für den ganzen Monat ist in diesem Fall das sozialversicherungspflichtige Entgelt laut vorläufiger Abrechnung in der Personalverrechnung einzutragen.
- Während des Zeitraumes der Abrechnung mit dem AMS erteilt dieses nur Warnhinweise. Die Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung erfolgt erst nach Einreichung des Durchführungsberichts (nach Ende der Behaltefrist); bis zu diesem Zeitpunkt muss das Lohnkonto in der Personalverrechnung stimmen.
- Erfolgen nachträgliche Korrekturen der Personalverrechnung hat der Förderungsnehmer dabei sicherzustellen, dass das Mindestnettoentgelt von 80%/85%/90% im Sinne der Fördervoraussetzungen nicht unterschritten wird.

Ist das Netto zu bereinigen, z.B. um Betriebsratsumlagen, Gewerkschaftsbeiträge, Familienbonus PLUS, Alleinverdienerabsetzbetrag, Pendlerpauschale / Pendlereuro

- Familienbonus plus, Pendlerpauschale, etc. sind nicht Teil der Kurzarbeitsbeihilfe.
- Die persönlichen Umstände (Fabo plus, Pendlerpauschale, Steuerbefreiungen zB gemäß den §§ 3 und 68 EStG oder laut einem anwendbaren Doppelbesteuerungsabkommen, Alleinverdienerabsetzbetrag, Betriebsratsumlagen, Gewerkschaftsbeiträge, ...) sind für die Ermittlung der Nettogarantie auszuscheiden.
- Das ermittelte Gesamtbrutto (Arbeitsentgelt, allfälliger Sachbezug und Kurzarbeitsunterstützung) ist Grundlage für die Durchführung der Lohn- und Gehaltsabrechnung, dann jedoch mit Berücksichtigung aller für die Abgaben relevanten persönlichen Umstände.

Wird Pendlerpauschale bei Kurzarbeit weiter gewährt?

- Ja. Es wurde gesetzlich festgeschrieben, dass die Pendlerpauschale auch während der Corona-Kurzarbeit im selben Ausmaß berücksichtigt werden kann, obwohl die tatsächlichen Fahrten Wohnung / Arbeitsstätte i.d.R. deutlich weniger sein werden.

Sind lohnsteuerpflichtige Teile von Tagesgeldern aus den Vormonaten in die Berechnung der Basis für die Kurzarbeitsunterstützung einzubeziehen – und wenn ja, mit welchem Schnitt? Wie wirken sich lohnsteuerpflichtige Taggelder, die im Kurzarbeitsmonat bezahlt werden, auf die Nettogarantie aus?

- Als Teil des Entgelts nach § 49 ASVG sind lohnsteuerpflichtige Teile von Tagesgeldern in die Grundlage für die Berechnung der Kurzarbeitsunterstützung mit einzubeziehen (i.d.R. mit einem 3-Monatsschnitt). Durch die Nettolohngarantie auf Basis des Entgelts des Vormonates besteht für steuerpflichtige Tagesgelder im laufenden Monat kein zusätzlicher Vergütungsanspruch, sehr wohl besteht ein solcher Vergütungsanspruch ggf. aber auf den steuerfreien Teil.

Von welchem Betrag wird die Sozialversicherung berechnet, die während der Kurzarbeit eines Dienstnehmers abgeführt werden muss?

- Die Sozialversicherung berechnet sich grundsätzlich von der Beitragsgrundlage vor Beginn der Kurzarbeit. Ergibt sich bei Ausblenden der Kurzarbeit eine höhere Beitragsgrundlage, ist diese höhere heranzuziehen.
- Beispiele: Lehrlinge, die erst unmittelbar vor Beginn der Kurzarbeit ihre Lehre beendet haben oder Entgeltänderungen, die gleichzeitig mit der Kurzarbeit wirksam werden. Entgeltänderungen, die erst nach Beginn der Kurzarbeit wirksam werden (z.B. kollektivvertragliche Erhöhung), beeinflussen die Beitragsgrundlage während der Kurzarbeit nicht mehr.
- Im Falle der Verlängerung der Kurzarbeit ist wiederum der erste Tag der Verlängerung die Vergleichsbasis. Liegt dieser Tag inmitten des Kalendermonats, bestehen keine Bedenken, die im Vergleich höhere Beitragsgrundlage für den gesamten Kalendermonat anzusetzen (anstelle einer „Mischberechnung“).

Von welchem Betrag werden der BV-Beitrag, der IESG-Zuschlag und der Wohnbauförderungszuschlag berechnet, die während der Kurzarbeit eines Dienstnehmers abgeführt werden müssen?

- Diese Beiträge teilen nach Ansicht der ÖGK das Schicksal der sonstigen Sozialversicherungsbeiträge. D.h. sie sind grundsätzlich auf Basis der Beitragsgrundlage vor Beginn der Kurzarbeit zu leisten.

Wie wirkt sich die Kurzarbeit auf Urlaubsansprüche nach dem NSchG aus?

- Gemäß Punkt VI Z. 5. der üblichen Sozialpartnervereinbarung werden für den Anspruchserwerb und das Ausmaß des Zusatzurlaubes nach dem NSchG Zeiten der Kurzarbeit so behandelt, als wäre keine Kurzarbeit vereinbart worden.
- Die diesbezügliche Beurteilung wird anhand des vor Kurzarbeit in Geltung gestandenen Schichtplanes vorzunehmen sein.

Was bedeutet diese Feststellung für die Entrichtung des NSchG-Beitrages?

- Bei der Feststellung, ob ein beitragspflichtiges Nachtschwerarbeitsmonat nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz (NSchG) vorliegt, bleiben Arbeitsunterbrechungen (wie z. B. Krankenstände, Urlaube) grundsätzlich außer Betracht. Bei Kurzarbeit handelt es sich allerdings um keine Arbeitsunterbrechung, sondern um eine vorübergehende Verkürzung der Normalarbeitszeit.
- Wird die notwendige Anzahl an Arbeitstagen, an denen Nachtschwerarbeit vorliegt, kurzarbeitsbedingt nicht erreicht, liegt kein beitragspflichtiges Nachtschwerarbeitsmonat vor.
- Die PVA nimmt jedoch in diesen Fällen NSchG-Beiträge entgegen und berücksichtigt sie für die Berechnung von Leistungen.

Wie verhält sich die Kurzarbeit zum Vorliegen von Schwerarbeit?

- Kurzarbeit schließt das Vorliegen von Schwerarbeit nicht aus.
- Durch die kurzarbeitsbedingte Verkürzung der Normalarbeitszeit kann es jedoch dazu kommen, dass die Voraussetzungen für das Vorliegen eines Schwerarbeitsmonates nicht mehr erfüllt sind.
- Bitte beachten Sie auch, dass die in den Berufslisten enthaltenen Tätigkeiten und der diesbezügliche Kalorienverbrauch auf einen 8-Stunden-Tag abstellen.

Welche Auswirkungen haben KV-Erhöhungen bzw. Vorrückungen oder Lehrzeitbeendigungen während der Kurzarbeit?

- Beitragsgrundlage: Die Beiträge sind grundsätzlich nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit zu bemessen. Ist die fiktive Beitragsgrundlage, die ohne Kurzarbeit vorliegen würde, höher, muss diese höhere Beitragsgrundlage angesetzt werden. Erst nach Beginn der Kurzarbeit eintretende Entgelterhöhungen (z. B. Wechsel des Aufgabengebietes, Ende eines Lehrverhältnisses) ändern die Beitragsgrundlage nicht mehr. Der o.a. Günstigkeitsvergleich ist nur zu Beginn der Kurzarbeit bzw. zu Beginn einer ggf. verlängerten Kurzarbeit vorzunehmen.
- Der aus der Nettolohngarantie (80-90%) abgeleitete Bruttobezug ist grundsätzlich statisch zu interpretieren. Dieses „garantierte Brutto“ ändert sich somit durch KV-

Erhöhungen bzw. Vorrückungen oder Lehrzeitbeendigungen während der Kurzarbeit nicht.

- Innerhalb des Bruttobetragtes, der sich auf Basis der Nettolohngarantie ergibt, sind beim Entgelt für die Teil-Arbeitsleistung kollektivvertragliche Vorrückungen, Valorisationen, Biennalsprünge u.Ä. zu berücksichtigen, was auch für die Abgeltung von Sonderzahlungen gilt.

Wenn die Kurzarbeit untermonatig (z.B. mit 16.03.2020) beginnt, wie ist die Nettoersatzrate zu ermitteln?

- Die Nettogarantie umfasst nur den Zeitraum der Kurzarbeit, also evtl. auch nur Teile eines Monats, die zutreffende Nettoersatzrate (80/85/90%) stellt jedoch auf einen vollen Monat ab.
- Da das Dienstverhältnis ununterbrochen aufrecht ist, liegt lohnsteuerrechtlich ein voller Kalendermonat vor. Es werden die Bezüge vor KUA (tatsächliches Arbeitsentgelt) und während KUA (anteiliges entsprechend der Nettoersatzrate hochgerechnetes Mindestbrutto) für die Lohnsteuerberechnung zusammengerechnet.

Wie sind steuerfreie Anteile (§ 68 EStG) bei untermonatigem Beginn der Kurzarbeit zu ermitteln, müssen die Freibeträge gem. § 68 EStG mit der Anzahl der Tage ohne Kurzarbeitsperiode ermittelt (aliquotiert) werden?

- Steuerfreibeträge nach § 68 Abs. 1 und § 68 Abs. 2 bleiben auch bei Beginn der Kurzarbeit während des Monats in der vollen Höhe erhalten. Der erhöhte Freibetrag nach § 68 Abs. 6 EStG zweiter Satz (540 Euro) stellt jedoch auf die effektive Normalarbeitszeit im Lohnzahlungszeitraum ab und wird daher im Regelfall nicht zur Anwendung gelangen.
- Steuerfreie Zulagen bzw. Zuschläge sind somit im Istarbeitsentgelt entsprechend der Leistung einschlägiger Arbeiten enthalten sowie (anteilig) in der KUA-Unterstützung auf Basis des Referenzzeitraums.

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 muss die aufgrund der besonderen Beitragsgrundlage erhöhten Dienstnehmerbeiträge (auch Arbeiterkammerumlage und Wohnbauförderungsbeitrag) anteilig übernehmen. Dies wurde gesetzlich klargestellt. Ein Lohnvorteil aus der Sicht der Lohnnebenkosten (DB, DZ, KommSt) liegt insoweit daher nicht vor.

Von welchem Betrag werden der DB, der DZ und die Kommunalsteuer berechnet, die während der Kurzarbeit eines Dienstnehmers abgeführt werden muss?

- Im steuerlichen Bereich gilt grundsätzlich das Zuflussprinzip. Bemessungsgrundlage für DB/DZ ist daher das Entgelt für die Teil-Arbeitsleistung plus die Kurzarbeitsunterstützung. Bemessungsgrundlage für die Kommunalsteuer ist nur das Teilzeitgehalt, ohne Kurzarbeitsunterstützung.
- Jene Dienstnehmeranteile, die der Arbeitgeber aufgrund des (neu gefassten) § 37b AMSG übernimmt (Differenz frühere und aktuelle Beitragsgrundlage), erhöhten aufgrund der Regelung im AMSG selbst NICHT die Bemessungsgrundlage für DB, DZ und Kommunalsteuer.

Kann es durch die Kurzarbeit zu einer nachteiligen Besteuerung der Sonderzahlungen (Jahressechstel und Kontrollsechstel) kommen?

- In der Kurzarbeit sind Sonderzahlungen laut der gängigen Sozialpartnervereinbarung in Höhe des Entgelts ohne Vereinbarung von Kurzarbeit zu leisten, also in voller Höhe.
- In der Kurzarbeitsbeihilfe sind auch die anteiligen Sonderzahlungen enthalten.

- In welchem Ausmaß Sonderzahlungen begünstigt besteuert werden können, hängt vom Jahressechstel und vom Kontrollsechstel und damit von der Höhe der laufenden Bezüge ab. In der Kurzarbeit sind die laufenden Bezüge je nach Nettoersatzrate (80%/85%/90%) in der Regel geringer als das Entgelt ohne Vereinbarung von Kurzarbeit. Daher können die Sonderzahlungen aufgrund der Kurzarbeit häufig nicht in voller Höhe begünstigt besteuert werden.

Wenn eine Firma die Arbeitszeit während der Kurzarbeit ungleichmäßig verteilt, sind dann auch in der Personalverrechnung in den einzelnen Monaten unterschiedliche Werte zu berücksichtigen? Wie ist vorzugehen, wenn z.B. im Juli gar nicht und im August voll gearbeitet wird?

- Während des gesamten Kurzarbeitszeitraums ist das gesamte Entgelt als Basis für die Höhe der Nettolohngarantie (berechnet auf Basis von 80/85/90% des vollen Entgelts im Monat vor Beginn der Kurzarbeit bzw. des Durchschnitts der letzten 13 Wochen bei schwankenden Bezügen) heranzuziehen.
- Der Arbeitnehmer erhält laut Sozialpartnervereinbarung subsidiär das Entgelt im Ausmaß der tatsächlich geleisteten Arbeit.
- Eine Durchrechnung der ersten drei Monaten für Kurzarbeitsprojekte, die vor dem 1. Juni begonnen haben, ist möglich. Arbeitsentgelt und Kurzarbeitsunterstützung können dabei im Verhältnis der gewählten Reduzierung gleichmäßig über den gesamten Zeitraum der Kurzarbeit ausbezahlt werden.
- In der Zeit der Verlängerung sowie für Kurzarbeitsprojekte, die ab dem 1. Juni beginnen, sind die einzelnen Monate zu betrachten.
- Für die Kurzarbeitsbeihilfe des AMS sind die effektiven Ausfallstunden des jeweiligen Abrechnungsmonates maßgeblich.

Provisionsvertreter erhalten die Provision oft um einen Monat zeitverschoben ausbezahlt. Wie ist hier vorzugehen?

- Laufende Provisionen unterliegen der „Nettolohngarantie“. Bei zeitverschobener Abrechnung harmonisieren am Beginn der Kurzarbeit und im/in den Monat/en danach die arbeitsrechtlichen Ansprüche zeitlich nicht mit der Nettolohngarantie.

- Beispiel: Kurzarbeit von 16.3. bis 15.6. Die Nettogarantie bezieht sich bei unregelmäßigen Entgelten auf die letzten drei Kalendermonate vor Beginn der Kurzarbeit, somit neben dem fixen Gehalt von Februar (idF „Fixbezug“) auf die variablen Bezüge, die durchschnittlich von Dezember 2019 bis Februar 2020 (idF „Schnitt“) ausbezahlt wurden.
- Ansprüche Dienstnehmer:

März:

- - 1.-15.3. „normaler“ anteiliger Märzbezug
- - 16.3.-31.3. 80-90% netto vom anteiligen Fixgehalt + anteiligen Schnitt;
- - Provisionen (100%) aus Februar

April:

- - 80-90% netto vom Fixbezug + Schnitt
- - Provisionen für 1.3. – 15.3.

Mai:

- - 80-90% netto vom Fixbezug + Schnitt
- - Provisionen aus April kürzen die Kurzarbeitsunterstützung; soweit sie betraglich in der Kurzarbeitsunterstützung keinen Platz finden, ist der übersteigende Teil zusätzlich zu bezahlen

Juni:

- - 1.-15.6. 80-90% netto vom anteiligen Fixgehalt + anteiligen Schnitt
- - 16.6.-30.6. „normaler“ anteiliger Junibezug
- - Provisionen aus Mai kürzen die Kurzarbeitsunterstützung; soweit sie betraglich in der Kurzarbeitsunterstützung keinen Platz finden, ist der übersteigende Teil zusätzlich zu bezahlen

Juli:

- - Julibezug
- - Provisionen ab 16.6.

Sind während der Kurzarbeit Gewerkschaftsbeiträge und Betriebsratsumlagen zu leisten?

- Es sind hier die Rechtsgrundlagen maßgeblich, d.h. Beschluss der Betriebsversammlung hinsichtlich Betriebsratsumlage und jeweilige Satzung der Gewerkschaft. IdR sind sie auf Basis des ausbezahlten Bruttobetrag zu bemessen, es könnten aber auch Fixbeträge sein.

Gastgewerbe und Friseure: Ist das Trinkgeldpauschale in der Bemessung für die SV und in Folge für die Förderung vom AMS für die Kurzarbeit zu berücksichtigen?

- Das Trinkgeldpauschale ist auch während der Kurzarbeit beitragspflichtig. Aufgrund der Beitragspflicht ist es auch in die Beitragsgrundlage während Kurzarbeit einzurechnen. Da das Trinkgeldpauschale zu keinem Auszahlungsanspruch des Arbeitnehmers führt, ist es auch nicht in die Nettoentgeltgarantie einzubeziehen.

Gibt es Besonderheiten bei der Ausstellung der Arbeits- und Entgeltbestätigung für Wochengeld und Krankengeld?

- Wochengeld: Fallen in den für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes maßgebenden Zeitraum Zeiten, während derer die Versicherte infolge Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, so bleiben diese Zeiten bei der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes außer Betracht. Liegen im maßgebenden Zeitraum nur Kurzarbeitszeiten, verlängert sich der maßgebende Zeitraum um diese Zeiten; diese Zeiten bleiben bei der Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes außer Betracht.
- Krankengeld: Die Bemessungsgrundlage knüpft am „Arbeitsverdienst“, also am (laufenden) sozialversicherungsrechtlichen Entgelt (§ 49 ASVG) an. Im Einklang mit § 37b AMVG ist die Beitragsgrundlage des letzten vollen (Beitrags-)Monats vor Beginn der Kurzarbeit die maßgebliche Bemessungsgrundlage für Krankengeld.

Bleiben Teilzeitbeschäftigte während der Kurzarbeit auch dann in der Vollversicherung, wenn sie mit dem Entgelt unter die Geringfügigkeitsgrenze fallen?

- Nach § 5 Abs. 3 ASVG liegt keine geringfügige Beschäftigung vor, wenn das im Kalendermonat gebührende Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze nur deshalb nicht übersteigt, weil infolge Arbeitsmangels im Betrieb die sonst übliche Zahl von Arbeitsstunden nicht erreicht wird (Kurzarbeit). Demnach bleiben Teilzeitbeschäftigte bei einem Entgelt aus der Kurzarbeit auch unter der Geringfügigkeitsgrenze voll versichert.

Wie ist die Nettogarantie zu berechnen, wenn sich der Prozentsatz der Sozialversicherungsbeiträge, zum Beispiel aufgrund des Alters, ändert?

- Die in den Sozialpartnervereinbarungen vorgesehene Nettolohngarantie ist als unechte Nettolohnvereinbarung zu werten. Die Rechtsprechung geht bei Nettolohnvereinbarungen im Zweifel vom Vorliegen unechter (= abgeleiteter) Nettolohnvereinbarungen aus, während echte (= originäre) Nettolohnvereinbarungen als seltene Ausnahmefälle angesehen werden (siehe zB OGH 17.03.2004, 9 ObA 72/03h; VwGH 10.03.2016, Ra 2015/15/0021).
- Wie bei unechten Nettolohnvereinbarungen üblich, ist der zugrundeliegende Bruttobetrag die maßgebliche Größe, von dem ausgehend bei einer Veränderung der Abgaben auch das Nettoentgelt neu zu errechnen ist. Der Arbeitnehmer trägt in diesem Fall also das Risiko, aber auch die Chance betreffend Änderungen von Steuern und Beiträgen. Ändert sich daher der Prozentsatz der Sozialversicherungsbeiträge (zB aufgrund des Alters), ändert sich – bei gleichbleibendem Bruttobezug – der Nettobetrag. Durch die Wertung als unechte Nettolohngarantie werden zudem beihilfenrechtliche Probleme vermieden, die durch eine Reduktion des Bruttobezuges während der Kurzarbeit entstehen könnten.
- Diese Ansicht wird auch durch die gesetzliche Novellierung von § 37b AMSG gestützt.

Wie sind Einmalzahlungen im Monat vor der Kurzarbeit zu berücksichtigen?

- SV-Beitragsgrundlage: Maßgeblich ist die allgemeine Beitragsgrundlage im letzten Monat vor Beginn der Kurzarbeit. Kurzarbeitsunterstützung und Beihilfe: Auch hier wird die Zahlung nur dann eingerechnet, wenn es sich um einen laufenden Bezug (keine Sonderzahlung) handelt.
- Für die Ermittlung der Nettoersatzrate sind Einmalzahlungen aufgrund ihres nicht wiederkehrenden Charakters sachgerechterweise auszuklammern. Nachzahlungen für frühere Beitragszeiträume bleiben gänzlich außer Betracht.

Wie wirken sich halbjährliche Provisionen (zB „Superprovisionen“), deren Auszahlung in die Phase der Kurzarbeit fällt, auf die Höhe der Nettoentgeltgarantie aus?

- Sind Provisionen, da sie Sonderzahlungen darstellen, nicht (mit einem Durchschnitt) in die Nettoentgeltgarantie eingerechnet, sind diese während der Kurzarbeit zusätzlich zur Nettoentgeltgarantie zur Auszahlung zu bringen.

Welche Auswirkungen hat die Auszahlung von Überstunden auf die Beitragsgrundlage in der Sozialversicherung?

- Die Beitragsgrundlage in der Sozialversicherung während der Kurzarbeitsphase ergibt sich aus dem jeweils höheren Wert:
 - - letzte Beitragsgrundlage (= letzter Kalendermonat) vor Eintritt der Kurzarbeit oder
 - - aktuelle Beitragsgrundlage
- Fällt in die aktuelle Beitragsgrundlage die Auszahlung von Überstunden, kann die aktuelle Beitragsgrundlage die höhere und daher maßgebliche BGL sein.
- Abgesehen davon gilt: Da ausbezahlte Überstunden nicht Bestandteil der Nettolohngarantie sind (außer im Falle von All-in-Gehältern und unwiderrufbaren Überstundenpauschalen), sind Überstunden immer zusätzlich zum Nettogarantiebetrag zu leisten.

Bekomme ich von der ÖGK im Falle von „Corona-Stundungen“ eine Unbedenklichkeitsbescheinigung?

- Ja. Wenn die Beiträge für Februar, März und April 2020 gestundet sind, bekommen Sie eine Unbedenklichkeitsbescheinigung mit Stand Beitragszeitraum Jänner 2020. Die Unbedenklichkeitsbescheinigung enthält einen entsprechenden Zusatz.

Welche Auswirkungen hat die Nettoersatzrate auf Auszahlung von Prämien nach der „Formel 7“ (Kontrollsechstel)?

- Diese Zahlungen sind sozialversicherungsrechtlich als Sonderzahlung zu beurteilen und daher nicht Teil der Nettogarantie und auch nicht AMS-gefördert. Zivilrechtlich laufen allenfalls offene Raten aber zusätzlich zur Nettogarantie weiter.

Wie wirkt sich Kurzarbeit im Einkommensbericht (§ 11a GIBG) aus?

- Der Einkommensbericht ist bis spätestens 31.3. des Folgejahres zu erstellen. Die Berichte für das Jahr 2019 sind somit von der Corona-Kurzarbeit nicht betroffen. Für Berichte das Jahr 2020 betreffend ist zu beachten, dass die sonst für Teilzeitbeschäftigten vorgesehene Hochrechnung aufgrund der überproportionalen Nettolohngarantie nicht passend ist. Es sind daher die Kurzarbeitszeiträume auszublenden und die Bezüge für das restliche Jahr hochzurechnen.

Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend

Untere Donaustraße 13-15, 1020 Wien

+43 1 711 00-0

bmafj.gv.at