



WIKI - COVID-19 Kurzarbeit

DOKUMENT-VERSION

Letze Aktualisierung: 23.04.2020, 13:33:03

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| 1 Basisdokumente | 5 |
| 2 Allgemeines zur COVID-19-Kurzarbeitsbeihilfe | 6 |
| 2.1 Richtlinie und gesetzliche Grundlage | 6 |
| 2.2 Wesen und Zielsetzungen der Kurzarbeit | 6 |
| 2.3 Wer wird gefördert? | 7 |
| 2.3.1 Förderbare Unternehmen | 7 |
| 2.3.2 Spezifika im Hinblick auf die Förderbarkeit bei ausländischen Unternehmen mit Beschäftigten in Österreich | 7 |
| 2.3.3 Nicht förderbare Unternehmen | 8 |
| 2.3.4 Förderbare Beschäftigte | 8 |
| 2.3.5 Nicht förderbare Beschäftigte | 9 |
| 2.3.6 Kurzarbeitsbeihilfe für Unternehmen | 9 |
| 2.4 Wie wird gefördert? | 10 |
| 2.4.1 Projektförderung | 10 |
| 2.4.2 Pauschalsätze je Ausfallstunde | 10 |
| 2.4.3 Minimale und maximale Ausfallstunden | 11 |
| 2.4.4 Verrechenbare Ausfallstunden | 12 |
| 2.4.5 Nicht verrechenbare Ausfallstunden | 13 |
| 2.5 Wie lange wird gefördert? | 14 |
| 2.5.1 Vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit / Erhöhung der Arbeitszeitstunden | 14 |
| 2.6 Weitere Förderungsbedingungen | 15 |
| 2.6.1 Sozialpartnervereinbarung | 15 |
| 2.6.2 Nettoersatzrate („Nettoentgeltgarantie“) | 16 |
| 2.6.3 Bruttoeinkommen während Kurzarbeit - Kurzarbeitsunterstützung | 16 |
| 2.6.4 Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes | 17 |
| 2.6.5 Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen | 17 |
| 2.6.6 Alturlaubsansprüche und Zeitguthaben | 18 |
| 2.7 Kurzarbeitsbeihilfe und andere (AMS-)Leistungen | 18 |
| 2.7.1 Kurzarbeitsbeihilfe & Eingliederungsbeihilfe | 18 |
| 2.7.2 Kurzarbeitsbeihilfe & Bildungsteilzeit | 19 |
| 2.7.3 Kurzarbeitsbeihilfe & Elternteilzeit | 19 |
| 2.7.4 Kurzarbeitsbeihilfe & Altersteilzeit und Teilpension | 19 |
| 2.7.5 Kurzarbeitsbeihilfe & Pensionsleistungen | 20 |
| 2.7.6 Kurzarbeitsbeihilfe & Kombilohnbeihilfe | 20 |
| 2.7.7 Kurzarbeitsbeihilfe & Blockteilzeit OHNE Altersteilzeit | 20 |
| 2.7.8 Kurzarbeitsbeihilfe & EPU-Förderung | 21 |
| 2.7.9 Kurzarbeitsbeihilfe & Lehrstellenförderung | 21 |
| 2.7.10 Kurzarbeitsbeihilfe & Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ) | 21 |
| 2.7.11 Kurzarbeitsbeihilfe & QBN | 22 |
| 3 Antragstellung | 23 |
| 3.1 Einzureichende Unterlagen | 23 |
| 3.1.1 Vollständiges Antragsformular | 23 |
| 3.1.2 Unterzeichnete Sozialpartnervereinbarung | 23 |
| 3.1.3 Begründung für Kurzarbeit | 23 |
| 3.2 Begehrenseinreichung | 23 |
| 3.2.1 Hilfestellung zum korrekten Ausfüllen des Förderungsansuchens | 24 |
| 3.2.2 Begehrenunterzeichnung durch Rechtsvertreter | 24 |
| 3.2.3 Darstellung unterschiedlicher kollektivvertraglicher/gesetzlicher Normalarbeitszeiten | 24 |
| 3.2.4 Grundlage für die Ermittlung des Durchschnittsbruttogehalts | 25 |
| 3.2.5 Ausfallszeitenschätzung | 25 |
| 3.2.6 Zuständige AMS-Geschäftsstelle bei Großbetrieben und Konzernen | 25 |
| 3.2.7 Sozialpartner Vereinbarungen bei mehreren betroffenen Unternehmensteilen | 25 |
| 3.2.8 Begehrensstellung durch Unternehmensgruppe | 26 |
| 3.2.9 Unterschriftseinholung bei Telearbeit/Home-Office | 26 |
| 3.2.10 Nachträgliche Begehrensänderung | 26 |
| 3.3 Adressen | 26 |
| 3.4 Einreichfristen | 28 |

| | | |
|----------|---|----|
| 4 | Verfahrensablauf im AMS | 29 |
| 4.1 | Antragsprüfung | 29 |
| 4.2 | Bewilligung | 29 |
| 5 | Teilabrechnungen | 31 |
| 5.1 | Monatliche Abrechnung/Auszahlung | 31 |
| 6 | Endabrechnung | 32 |
| 6.1 | Endabrechnung/Schlusszahlung | 32 |
| 7 | Durchführungsbericht(e) | 33 |
| 8 | FAQs | 34 |
| 8.1 | Allgemeines | 34 |
| 8.1.1 | Was ist Kurzarbeit? | 34 |
| 8.1.2 | Brauche ich ein eAMS-Konto? | 34 |
| 8.1.3 | Wie komme ich zu meinem eAMS-Konto? | 34 |
| 8.2 | Förderbare ArbeitgeberInnen | 35 |
| 8.2.1 | Kann ein ausländisches Unternehmen für in Österreich arbeitslosenversicherungspflichtig Beschäftigte eine... | 35 |
| 8.2.2 | Können Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen eine Kurzarbeitsbeihilfe nur dann erhalten, wenn auch im... | 36 |
| 8.2.3 | Sind die Kammern förderbare Arbeitgeber? | 36 |
| 8.2.4 | Kann Kurzarbeitsbeihilfe für Betriebe der Kammern, wie z.B.: das WIFI,... | 36 |
| 8.2.5 | Ist ein Tourismusverband förderbar? | 37 |
| 8.2.6 | Ist der „Veranstaltungsbereich“ des Tourismusverbandes ein eigenständiger Betrieb? | 37 |
| 8.2.7 | Sind Genossenschaften mit beschränkter Haftung (wie etwa LAWOG) förderbare ArbeitgeberInnen? | 37 |
| 8.2.8 | Sind „Betriebe gewerblicher Art“ des Amtes der NÖ Landesregierung förderbar? | 37 |
| 8.2.9 | Wie erkennt man, ob es sich um eine „sonstige juristische...“ | 37 |
| 8.2.10 | Sind Bundesmuseen (wie Albertina, KHM-Museumsverband etc.) förderbare ArbeitgeberInnen? | 38 |
| 8.2.11 | Sind gemeinnützige Vereine förderbar, wenn sie zu 100% im Eigentum von Bund/Land/Gemeinde stehen? | 38 |
| 8.2.12 | Ist eine gemeinnützige GmbH förderbar, wenn als Gesellschafter das Land... | 38 |
| 8.2.13 | Kann eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts („GesbR“) eine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten? | 38 |
| 8.2.14 | Kann ein/e VermieterIn (Wohnungen/Privatzimmer/Einfamilienhaus) eine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten? | 38 |
| 8.3 | Nicht förderbare ArbeitgeberInnen | 39 |
| 8.3.1 | Kann für eine im privaten Haushalt angestellte Haushaltshilfe eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden? | 39 |
| 8.3.2 | Kann ein/e ArbeitgeberIn mit ruhender Gewerbeberechtigung eine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten? | 39 |
| 8.4 | Förderbare Beschäftigte | 39 |
| 8.4.1 | Gibt es für Beschäftigte mit einem Beginn ihres Dienstverhältnisses kurz... | 39 |
| 8.4.2 | Welche Auswirkungen hat die Einberufung bzw. Zuweisung zum Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienst auf die Kurzarbeitsbeihilfe? | 40 |
| 8.4.3 | Können Unternehmen für Beschäftigte, die keinen Wohnsitz in Österreich haben,... | 40 |
| 8.4.4 | Welche Grundvoraussetzungen müssen Beschäftigte für die Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe erfüllen? | 40 |
| 8.4.5 | Können Unternehmen für befristete oder gekündigte Dienstverhältnisse eine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten? | 41 |
| 8.4.6 | Können Unternehmen für geringfügig Beschäftigte eine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten? | 41 |
| 8.4.7 | Können Unternehmen für schwangere Frauen eine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten? | 41 |
| 8.4.8 | Können Unternehmen für Teilzeitbeschäftigte eine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten? | 41 |
| 8.4.9 | Können Unternehmen für Beamte eine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten? | 41 |
| 8.4.10 | Können Unternehmen für freie DienstnehmerInnen eine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten? | 42 |
| 8.4.11 | Können Unternehmen für Mitglieder des geschäftsführenden Organs eine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten? | 42 |
| 8.4.12 | Was ist bei der Kurzarbeitsbeihilfe für Lehrlinge zu beachten? | 42 |
| 8.4.13 | Kann ein Unternehmen für Selbständige eine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten? | 42 |
| 8.5 | Voraussetzung: Wirtschaftliche Schwierigkeiten | 42 |
| 8.5.1 | Wann befindet sich ein Betrieb in wirtschaftlichen Schwierigkeiten im Sinne der Kurzarbeitsrichtlinie (KUA-COVID-19)? | 43 |
| 8.6 | Voraussetzung: Sozialpartnervereinbarung | 43 |
| 8.6.1 | Wer muss auf Seiten von RechtsanwältInnen bzw. ÄrztInnen die Sozialpartnervereinbarung abschließen? | 43 |
| 8.6.2 | Muss die Kurzarbeit für den ganzen Betrieb vereinbart werden? | 43 |
| 8.6.3 | Werden Überstundenpauschalen und All-in-Verträge bei der Nettoersatzrate berücksichtigt? | 43 |
| 8.6.4 | Können während der Kurzarbeit auch Neueinstellungen vorgenommen werden? | 44 |
| 8.7 | Voraussetzung: Arbeitszeitausfall | 44 |
| 8.7.1 | Wie werden die verrechenbaren Ausfallzeiten ermittelt? | 44 |
| 8.7.2 | Wird Urlaub oder Zeitguthaben als Arbeitszeit gewertet? | 45 |
| 8.7.3 | Kann für einen Arbeitszeitausfall aufgrund behördlicher Maßnahmen nach dem Epidemiegesetz... | 46 |

| | |
|---|----|
| 8.8 Dauer der Kurzarbeitsbeihilfe | 46 |
| 8.8.1 Ist im Falle der Verlängerung der Kurzarbeit eine neuerliche Sozialpartnervereinbarung... | 46 |
| 8.8.2 Kann die Kurzarbeit auch vorzeitig beendet werden bzw. können sich für Beschäftigte die Arbeitszeitstunden erhöhen? | 46 |
| 8.9 Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe | 47 |
| 8.9.1 Wie berechnet sich die Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe? | 47 |
| 8.9.2 Wovon hängt die Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe ab? | 47 |
| 8.9.3 Was ist beim Bruttoentgelt vor Kurzarbeit zu beachten? | 47 |
| 8.9.4 Wie hoch sind das Bruttoeinkommen und die Kurzarbeitsunterstützung... | 48 |
| 8.9.5 Erläuterung Kurzarbeitsbeihilfe/Kurzarbeitsunterstützung anhand von Beispielen | 49 |
| 8.9.6 Was berechnet der COVID-19 Kurzarbeitsrechner des AMS? | 49 |
| 8.9.7 Welche Auswirkung hat die Förderung von Personalkosten auf die Kurzarbeitsbeihilfe? | 50 |
| 8.10 Verhältnis zu anderen Beihilfen / Unterstützungsleistungen | 50 |
| 8.10.1 Kann für eine/n ArbeitnehmerIn in Altersteilzeit eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden? | 50 |
| 8.10.2 Wie ist die Vorgangsweise bei einer Überlappung von Kurzarbeitsbeihilfe und Eingliederungsbeihilfe? | 51 |
| 8.10.3 Wie ist die Vorgangsweise bei einer Überlappung von Kurzarbeitsbeihilfe und Kombilohnbeihilfe? | 51 |
| 8.11 Weitere Rahmenbedingungen | 51 |
| 8.11.1 Ist während der Kurzarbeit ein anderweitiges Dienstverhältnis möglich? | 51 |
| 8.11.2 Über den Arbeitgeber wurde ein Insolvenzverfahren eröffnet (Konkurs- bzw. Sanierungsverfahren)... | 52 |
| 8.11.3 Der Arbeitgeber wird während laufender Kurzarbeitsbeihilfe insolvent. Welche Auswirkungen... | 52 |
| 8.11.4 Eine Holding-Gesellschaft (die Muttergesellschaft) möchte ein Begehren für alle ihre... | 52 |
| 8.11.5 Eine Tochtergesellschaft führt mehrere Betriebe. Kann für diese gemeinsam... | 52 |
| 8.11.6 Ist der/die ArbeitnehmerIn bei Kurzarbeit weiterhin voll sozialversichert? | 52 |
| 8.11.7 Sind in der SV-Beitragsgrundlage Überstundenentgelte enthalten? | 52 |
| 8.11.8 Welche Auswirkungen hat Kurzarbeit auf arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Ansprüche? | 53 |
| 8.11.9 Ist die Kurzarbeitsbeihilfe EU-beihilfenrechtlich eine „staatliche Beihilfe“? | 54 |
| 8.12 Begehren (Einbringung/Prüfung/Verfahrensablauf) | 54 |
| 8.12.1 Welche Schritte sind für die Beantragung der Kurzarbeitsbeihilfe notwendig? | 54 |
| 8.12.2 Kann das Begehren von Rechtsvertretern unterfertigt und eingebracht werden? | 54 |
| 8.12.3 Wie ist die Vorgangsweise, wenn die Ausfallstunden höher sind als im Begehren angegeben? | 55 |
| 8.12.4 Wie ist die Vorgangsweise, wenn die Ausfallstunden niedriger sind als im Begehren angegeben? | 55 |
| 8.12.5 Was wird im Begehren unterschiedlicher kollektivvertraglicher Normalarbeitszeiten erfasst? | 55 |
| 8.12.6 Bei welcher Landesgeschäftsstelle ist ein Begehren einzubringen, das mehrere Standorte und Bundesländer umfasst? | 55 |
| 8.12.7 Können mehrere Standorte in einem Bundesland zu einem Begehren zusammengefasst werden? | 55 |
| 8.12.8 Kann für eine ganze Unternehmensgruppe ein Begehren eingebracht werden? | 55 |
| 8.13 Bewilligung (Fördermitteilung) | 56 |
| 8.14 Abrechnung / Auszahlung | 56 |
| 8.14.1 Brauche ich ein eAMS-Konto? | 56 |
| 8.14.2 Wie komme ich zu meinem eAMS-Konto? | 56 |
| 8.14.3 Kann ein/e ArbeitnehmerIn während Kurzarbeit in eine andere Abteilung wechseln und Vollzeit arbeiten? | 56 |
| 8.15 Nachweise / Rückforderung / Fördermissbrauch | 56 |
| 8.15.1 Welche Nachweise sind für die widmungsgemäße Verwendung erforderlich? | 56 |
| 8.15.2 Welche Meldeverpflichtungen sind zu beachten? | 57 |
| 8.15.3 In welchen Fällen wird die Kurzarbeitsbeihilfe rückgefordert? | 57 |
| 8.15.4 Anforderungen an Arbeitszeitaufzeichnungen? | 57 |

1 Basisdokumente

1. Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe (KUA-COVID-19)
https://www.ams.at/.../001_kua_RILI.pdf
2. COVID-19-Kurzarbeit Begehren
https://www.ams.at/.../KUA_Begehren_03_2020_final.pdf
3. Sozialpartnervereinbarung (mit Betriebsrat)
https://www.ams.at/.../SozP_Vereinbarung_Corona_KUA_Betriebe_mit_BR_Eingabeformular.docx
4. Sozialpartnervereinbarung (Einzelvereinbarung/ohne Betriebsrat)
https://www.ams.at/.../SozP_Vereinbarung_Corona_KUA_Betriebe_ohne_BR_Eingabeformular.docx
5. COVID-19-Kurzarbeit Pauschalsatz Erläuterungen
https://www.ams.at/.../KUA_Covid_Pauschalsatz_Erlaeuterungen.pdf
6. Kurzarbeitsbeihilfen - Förderungsmittelteilung
[KUA_Mitteilung.pdf](https://www.ams.at/.../KUA_Mitteilung.pdf)
7. Gewerkschaft PRO-GE Branchenbuero Arbeitskraefteueberlassung
[Gewerkschaft PRO-GE Branchenbuero Arbeitskraefteueberlassung.pdf](https://www.ams.at/.../Gewerkschaft_PRO-GE_Branchenbuero_Arbeitskraefteueberlassung.pdf)
8. Berechnungsbeispiele
[Berechnungsbeispiele.pdf](https://www.ams.at/.../Berechnungsbeispiele.pdf)
9. In drei Schritten zur COVID-19-Kurzarbeitsbeihilfe (Anleitung)
https://www.ams.at/.../Anleitung_Antrag_KUA.pdf

2 Allgemeines zur COVID-19-Kurzarbeitsbeihilfe

2.1 Richtlinie und gesetzliche Grundlage

Die Umsetzung der **Kurzarbeitsbeihilfe** KUA-COVID-19 ist in der Bundesrichtlinie [Kurzarbeitsbeihilfe \(KUA-COVID-19\) des Arbeitsmarktservice Österreich](#) geregelt und basiert auf § 37b Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG).

2.2 Wesen und Zielsetzungen der Kurzarbeit

Die Kurzarbeit ist ein Instrument der betrieblichen und überbetrieblichen Sozialpartner. Kurzarbeit ist das, was die Sozialpartner in der Sozialpartnervereinbarung festlegen.

Die kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen regeln in den Kollektivverträgen die (betriebliche) Normalarbeitszeit und die diesbezügliche Entlohnung. Mit der **Sozialpartnervereinbarung** (Betriebsvereinbarung mit Betriebsrat; Einzelvereinbarung mit den von Kurzarbeit betroffenen DienstnehmerInnen) – und mit Zustimmung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen – wird die Normalarbeitszeit für den Kurzarbeitszeitraum befristet herabgesetzt und der Anspruch auf Entlohnung reduziert. Die DienstnehmerInnen erhalten von dem/der DienstgeberIn – ergänzend zum Arbeitsentgelt für Arbeitsstunden – für den Verdienstentgang eine Entschädigung während der Kurzarbeit (**„Kurzarbeitsunterstützung“**). Mit der **AMS Kurzarbeitsbeihilfe** werden dem/der DienstgeberIn die Kurzarbeitsunterstützung und die anteiligen Lohnnebenkosten (anteilige Sozialversicherungsbeiträge für Sonderzahlungen und die anteiligen Dienstgeber-Abgaben) vom AMS ersetzt.

Achtung: Bei der bisherigen „normalen“ Kurzarbeit entsprach die Kurzarbeitsbeihilfe (Pauschalsatz mal Ausfallstunden) zugleich der von dem/der DienstgeberIn an den/die DienstnehmerIn weiterzugebenden Kurzarbeitsunterstützung. Lohnnebenkosten wurden dem Dienstgeber in Form eines ergänzenden Beihilfenteilbetrages (ab dem 5. Monat) gefördert.

Die bisherige Logik wird durch die in der COVID-19-Muster-Sozialpartnervereinbarung im Punkt IV 4 lit c) festgelegte **„Nettoentgeltgarantie“** verändert! Die Kurzarbeitsunterstützung errechnet sich nunmehr aus der Differenz zwischen dem notwendigen Mindest-Bruttoentgelt und dem Bruttoentgelt für geleistete Arbeitsstunden. Arbeitsentgelt und Kurzarbeitsunterstützung (sofern das Arbeitsentgelt geringer ist als das Mindest-Bruttoentgelt) ergibt das Bruttoeinkommen während Kurzarbeit.

-> **Siehe Muster-Sozialpartnervereinbarungen [mit](#) bzw. [ohne](#) Betriebsrat.**

Voraussetzung für die Gewährung der AMS Kurzarbeitsbeihilfe ist daher die (gleichzeitige) Vorlage der unterfertigten Sozialpartnervereinbarung inklusive der Zustimmung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen. Eine Vielzahl von kurzarbeitsbezogenen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Themen bezieht sich i.e.S. nicht auf die Kurzarbeitsbeihilfe, für die das AMS zuständig und verantwortlich ist, sondern auf Fragen in Bezug auf die Sozialpartnervereinbarung und auf Fragen der Lohnverrechnung. Diesbezügliche Klärungen und Festlegungen obliegen den Sozialpartnerorganisationen. Soweit diese Regelungen und Festlegungen bekannt sind, kann das AMS darüber informieren.

Die Kurzarbeit ist somit ein Instrument zur Unterstützung von Unternehmen, die aufgrund von externen Umständen in **unvorhersehbaren und vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten** sind.

Ziele der Kurzarbeit sind

- Sicherung von bestehenden Dienstverhältnissen
- Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen
- Sicherung von betrieblichem Know-how

2.3 Wer wird gefördert?

2.3.1 Förderbare Unternehmen

Förderbar sind Unternehmen: ArbeitgeberInnen, die in einem Betrieb / in Betrieben / in Betriebsteilen mit einem Betriebsstandort in Österreich Kurzarbeit - auf Grund einer rechtsgültigen Sozialpartnervereinbarung (Kurzarbeitsvereinbarung) durchführen. Kurzarbeit ist in Betrieben, die im Zusammenhang mit COVID-19 (Corona) von vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten betroffen sind möglich, unabhängig von der Branche und unabhängig von der Anzahl der betroffenen MitarbeiterInnen.

Ist das Unternehmen im Firmenbuch eingetragen, ist aus diesem die jeweilige Rechtsform ersichtlich.

- Sonstige juristische Personen öffentlichen Rechts sind nicht förderbar, außer sie finanzieren wesentliche Teile ihrer Kosten über Leistungsentgelte und nehmen am Wirtschaftsleben teil. **Ob z.B. Caritas,... förderbar sind, ist noch zu klären.**
- Rechtspersonen des Privatrechts (z.B. Vereine, gemeinnützige Vereine, GmbHs, AGs, private Stiftungen) sind förderbar, auch wenn sie zu 100% im Eigentum des Bundes/Landes/der Gemeinde stehen.
- Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen sind förderbar - und innerhalb dieser sowohl die "Stammebelegschaft" als auch die "überlassenen Beschäftigten".

Achtung: Die Muster-Sozialpartnervereinbarung sieht Kurzarbeit für überlassene Beschäftigte nur vor, wenn auch im Beschäftigterbetrieb kurzgearbeitet wird.

Die Umsetzung obliegt den Sozialpartnern. Nunmehr stehen zwei Modelle zur Verfügung: Wie bisher eine Kurzarbeitsvereinbarung in Anlehnung an den Beschäftigterbetrieb für die an diesen überlassene Arbeitskräfte und nunmehr auch eine beschäftigterbetriebsunabhängige Kurzarbeitsvereinbarung für alle intern und extern Beschäftigten. Siehe dazu auch Basisdokument [„Gewerkschaft PRO-GE Branchenbüro Arbeitskräfteüberlassung“](#).

2.3.2 Spezifika im Hinblick auf die Förderbarkeit bei ausländischen Unternehmen mit Beschäftigten in Österreich

Grundvoraussetzung für die Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe sind der Abschluss und die Vorlage einer Sozialpartnervereinbarung (Betriebsvereinbarung mit Betriebsrat / Einzelvereinbarung). In dieser sind für den räumlichen/fachlichen/persönlichen Geltungsbereich die betroffenen Betriebe/Betriebsteile und ihre Standorte zu benennen.

Es handelt sich hier um Betriebe im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes. Die Kurzarbeitsbeihilfe setzt also voraus, dass ausländische UnternehmerInnen einen **Betrieb** im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes mit einem **Betriebsstandort in**

Österreich haben. Zudem stellt auch § 37b Abs 1 Z 1 AMSG auf den Betriebsbegriff ab („*Kurzarbeitsbeihilfen können ArbeitgeberInnen gewährt werden, die zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit Kurzarbeit für ArbeitnehmerInnen durchführen, wenn der Betrieb durch vorübergehende wirtschaftliche Schwierigkeiten betroffen ist, ...*“).

Damit ein Betrieb im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes vorliegt, muss eine verantwortliche Person benannt sein, die Betriebsmittel und ArbeitnehmerInnen zu einer Einheit zusammenfasst und bei Tagesfragen Entscheidungsfreiheit besitzt (Koordination der ArbeitnehmerInnen, Einteilung der Überstunden usw). Kurzum: Es muss ein Mindestmaß an Selbständigkeit bei Erreichung des Betriebszwecks und somit eine relativ selbständige Organisationseinheit vorliegen. So bedarf es auch einer Personalverwaltungsstruktur mit einer ordnungsgemäßen Aufzeichnung der Arbeitsstunden, Arbeitszeitkontrollen, Ausfallstundenabrechnung.

Liegen bei einer Arbeitsstätte nicht alle Kriterien vor, ist von einem unselbständigen Betriebsteil (unselbständige Niederlassung) auszugehen. In diesem Fall kann keine rechtsgültige Sozialpartnervereinbarung (Kurzarbeitsvereinbarung) abgeschlossen und in der Folge auch keine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden.

Sind Zweigniederlassungen im Firmenbuch eingetragen (z.B. ausländischer Rechtsträger mit dem Zusatz „Niederlassung Wien“) ist von einem förderbaren Betrieb mit einer relativen Selbständigkeit auszugehen, zumal die Firmenbucheintragung wesentliche räumliche und organisatorische Voraussetzungen für den Betrieb voraussetzt.

Übt die Zweigniederlassung eine gewerbliche Tätigkeit aus, muss eine Gewerbeberechtigung vorliegen, mit einer gewerberechtigten Geschäftsführung und einer äußeren Geschäftsbezeichnung der Betriebsstätte (Name des Rechtsträger mit dem Hinweis auf den Unternehmensgegenstand).

Eine Klärung kann auch anhand der Frage erfolgen, ob auf der Ebene dieses Betriebes/dieser Niederlassung ein Betriebsrat eingerichtet werden kann.

2.3.3 Nicht förderbare Unternehmen

- Bund
- Länder
- Gemeinden
- Gemeindeverbände
- politische Parteien

2.3.4 Förderbare Beschäftigte

Die Beihilfe kann für alle Arbeitskräfte beantragt werden, die aufgrund von Kurzarbeit einen Arbeitsausfall erleiden, der mit einem Verdienstausschlag verbunden ist, wenn sie

- **arbeitslosenversicherungspflichtig** beschäftigt sind und ein vollentlohntes Monat (bei Wochenlohn: 4 vollentlohnte Wochen) unmittelbar vor Beginn der Kurzarbeit hatten. Die in Kollektivverträgen vorgesehenen Stundenlöhne werden mit dem Normalarbeitszeiteiler in einen vollen Monatslohn umgerechnet. Beispiel: Beginn Kurzarbeit 15.3.2020 – maßgeblich ist die Entlohnung für den Monat Februar 2020. Diese Regelung gilt auch für Teilzeitkräfte.

- **Lehrlinge** sind gemäß BAG-Novelle vom 21.3.2020 förderbar, wenn sie von der Sozialpartnervereinbarung umschlossen sind, und zwar in Bezug auf Lehrausbildungszeiten im Lehrbetrieb. Berufsschulzeiten sind Arbeitszeit (z.B. in Form von digitalen Lernformen).
- **Mitglieder des geschäftsführenden Organs** sind förderbar, wenn sie ASVG-versichert sind.
- **Definitivgestellte DienstnehmerInnen** sind förderbar, sofern sie vollversicherungspflichtig beschäftigt sind und von der Sozialpartnervereinbarung umschlossen sind.
- **Freie DienstnehmerInnen** sind förderbar, wenn sie eine wöchentliche Normalarbeitszeit darstellen können.

2.3.5 Nicht förderbare Beschäftigte

- BeamtInnen (ausgenommen definitivgestellte DienstnehmerInnen)
- Geringfügig Beschäftigte
- Freie DienstnehmerInnen, sofern kein Arbeitszeitausmaß, d.h. keine wöchentliche Normalarbeitszeit feststellbar ist
- ArbeitnehmerInnen, die vor der Kurzarbeit im Unternehmen weniger als ein Monat (bei wöchentlicher Entlohnung: 4 Wochen) vollversicherungspflichtig beschäftigt waren.

2.3.6 Kurzarbeitsbeihilfe für Unternehmen

Die Förderung von Kurzarbeit ist ein Instrument zur Unterstützung von Unternehmen (die Kurzarbeit im Betrieb durchführen). Ein Unternehmen ist jede auf Dauer angelegte Organisation selbständiger wirtschaftlicher Tätigkeit, mag sie auch nicht auf Gewinn gerichtet sein (§ 1 Abs 2 UGB). Zentrales Tatbestandselement für das Vorliegen eines Unternehmens ist eine „wirtschaftliche Tätigkeit“. Unter wirtschaftlicher Tätigkeit wird das nach außen für die Allgemeinheit erkennbare Anbieten **wirtschaftlicher Leistungen** auf einem **Markt** gegen Entgelt verstanden. Als wirtschaftlich werthafte **Leistungen** sind Leistungen zu verstehen, die für den Waren-, Güter- und Leistungsverkehr grundsätzlich nach Kosten- und Absatzüberlegungen bewertet werden.

Entsprechend muss die Tätigkeit für die betreffenden Verkehrskreise **erkennbar** bzw. nach außen in Erscheinung treten z.B. durch ein Geschäftslokal, Gewerbeanmeldung, Wirtschaftskammermitgliedschaft, Firmenbucheintragung, Adress- und Telefonbucheintragung etc. Eine bloß subjektive Einstellung bzw. Einschätzung ist irrelevant.

Das alleinige Nachfragen von Leistungen erfüllt die Voraussetzung einer „wirtschaftlichen Tätigkeit“ nicht. Ein/e ArbeitgeberIn, der/die für private Zwecke eine Haushaltshilfe beschäftigt, betreibt somit – in diesem Bereich – kein Unternehmen und kann keine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten.

Beachte: Für das Vorliegen eines Unternehmens ist nicht ausschlaggebend, ob das Entgelt im Ergebnis für die Kostendeckung ausreicht, doch muss es als Vergütung ernst zu nehmen sein. Insofern können auch **Organisationen**, die über Leistungen Dritter (Subventionen) aufrechterhalten werden, als Unternehmen qualifiziert werden. Ebenfalls keine Voraussetzung ist ein bestimmtes Mindestkapital oder eine Mindestgröße.

Aktiengesellschaften, Gesellschaften mit beschränkter Haftung, Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften, Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit, Sparkassen, Europäische wirtschaftliche Interessenvereinigungen (EWIV), Europäische Gesellschaften (SE) und Europäische Genossenschaften (SCE) sind sogenannte Unternehmer kraft Rechtsform. Die Rechtsform genügt somit das Vorliegen der Unternehmereigenschaft.

2.4 Wie wird gefördert?

2.4.1 Projektförderung

Die Förderung des AMS erfolgt in Form der **Kurzarbeitsbeihilfe (Ausfallstunden mal Pauschalsatz)** an den/die DienstgeberIn. Das Beihilfenbegehren richtet sich grundsätzlich nach dem betroffenen Betriebsstandort (bzw. Standorten) und der diesbezüglich zugrundeliegenden Sozialpartnervereinbarung, in der der räumliche, fachliche und persönliche Geltungsbereich sowie Beginn/Ende der Kurzarbeit, Beschäftigungspflicht, Behaltefrist, ... von den betrieblichen Sozialpartnern (mit Zustimmung der überbetrieblichen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen) festgelegt werden.

Der Kurzarbeitszeitraum von ... bis ... wird vom AMS in Projektform abgewickelt, d.h. alle von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen sind im Begehren (und in der Bewilligung / Fördermitteilung) **nicht** namentlich anzuführen, sondern erst im Rahmen der monatlichen Abrechnung: In dieser müssen keinesfalls alle Betroffenen denselben Anteil an Ausfallstunden aufweisen. Die Betroffenen können im jeweiligen Abrechnungsmonat keine Ausfallstunden haben (z.B. konsumierter Urlaub/konsumiertes Zeitguthaben) oder keine Arbeitsstunden aufweisen (100% Arbeitszeitausfall). Nur weil Betroffene - in einzelnen Abrechnungsmonaten - ein unterschiedliches Ausmaß an Ausfallstunden haben, bedarf es keinesfalls einer gesonderten Begehrensstellung. Wichtig ist, dass jede einzelne Person im gesamten Kurzarbeitszeitraum von ... bis mindestens 10% und höchstens 90% Arbeitszeitausfall aufweist und diese Bedingung auch im Durchschnitt aller Betroffenen erfüllt wird.

2.4.2 Pauschalsätze je Ausfallstunde

Die Kurzarbeitsbeihilfe wird in Pauschalsätzen je Ausfallstunde gewährt. Die Pauschalsätze können sogenannten Pauschalsatztabellen, die [der Rechner für COVID-19 Kurzarbeitsbeihilfe](#) aufbereitet, entnommen werden.

Die Erstellung der Pauschalsatztable wird im Dokument [Erläuterung zur Pauschalsatztable](#) beschrieben.

- Die Pauschalsätze stellen darauf ab, dem/der DienstgeberIn die Kosten für den/der DienstnehmerIn zugestandenem Lohnausgleich als Kurzarbeitsbeihilfe abzugelten.
- **Zielgröße der Pauschalsätze für den Lohnausgleich ist, die Nettoersatzrate („Nettoentgeltgarantie“) gemäß Punkt IV 4c) der Sozialpartnervereinbarung zu gewährleisten (siehe auch Punkt [Nettoersatzrate \(„Nettoentgeltgarantie“\)](#)).**
- Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich - während der Kurzarbeit - die zu leistenden Beiträge und Leistungen der Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Beginn der Kurzarbeit richten.
- In den Pauschalsätzen sind die Sozialversicherungsbeiträge der besonderen Beitragsgrundlage ebenso enthalten wie alle sonstigen lohnbezogenen Dienstgeberabgaben.
- Zur Abgeltung der anteiligen Sonderzahlungen berücksichtigen die Pauschalsätze auch eine pauschale Erhöhung um ein Sechstel.
- Grundlage für die Ermittlung des Pauschalsatzes für die von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen ist das jeweilige Bruttoentgelt vor Kurzarbeit: Als **Entgelt (§ 49 ASVG)** ist jenes anzugeben und heranzuziehen, das der/die ArbeitnehmerIn im letzten voll entlohnten Monat oder im Durchschnitt der letzten vier voll entlohnten Wochen vor Einführung der Kurzarbeit brutto und arbeitslosenversicherungsspflichtig bezogen hat. Entsprechend § 49 ASVG sind auch alle jene Zuschläge und

Zulagen hinzuzurechnen, die regelmäßig Lohn-/Gehaltsbestandteile sind. Nicht zu berücksichtigen sind Sonderzahlungen und Entgeltanteile für Überstunden.

- Liegt kein regelmäßiges Entgelt vor (z.B. Schichtbetrieb; bei Zulagen, Provisionen oder Leistungslohn nach geleisteten Arbeitsstunden), ist der Durchschnitt der letzten drei Monate / der letzten 13 Wochen vor Kurzarbeit heranzuziehen.
- Als Überstundenentgelte gelten auch widerrufliche Überstundenpauschalen, nicht aber unwiderrufliche Überstundenpauschalen und Anteile an All-inclusive-Entgelten, die der Abgeltung allfälliger Überstundenleistungen gewidmet sind. Sind demnach Überstundenvereinbarungen durch den/die ArbeitgeberIn einseitig änderbar oder die Anzahl der Überstunden darstellbar, sind diese bei der Ermittlung des Bruttoentgelts nicht zu berücksichtigen.
- Für ArbeitnehmerInnen, die vor Beginn der Kurzarbeit keinen Entgeltanspruch (z.B. wegen Karenz) oder einen verringerten Entgeltanspruch (z.B. wegen halber Entgeltfortzahlung im Krankenstand) hatten, ist das zuvor maßgebliche Bruttoentgelt heranzuziehen. Es besteht in diesen Fällen jedoch auch während der Kurzarbeit nur dann ein Entgeltanspruch, wenn ein solcher auch ohne Kurzarbeitsvereinbarung bestanden hätte (z.B. bei Wiedereinstieg nach Karenz/Krankenstand oder neuem Entgeltfortzahlungsanspruch).
- In der Ermittlung des für die/den jeweilige/n MitarbeiterIn geltenden Pauschalsatzes wird auf Bruttolohnstufen (in Schritten von 50,- Euro) zurückgegriffen. Die Bruttolohnstufen und die zugehörigen Pauschalsätze finden sich in der so genannten [Pauschalsatztabelle](#)
- In der Zuordnung des Bruttolohns des/der jeweiligen MitarbeiterIn zu einer Bruttolohnstufe ist abzurunden – liegt der jeweilige Bruttolohn also zwischen 2 Bruttolohnstufen, so ist der niedrigere Wert maßgeblich.
- Im Falle von Teilzeitbeschäftigung ist der in der Tabelle ausgewiesene Pauschalsatz mit der betrieblichen Normalarbeitszeit (Vollzeit) zu multiplizieren und durch die individuell vereinbarte Arbeitszeit (Teilzeit) zu dividieren. Im **Rechner für COVID-19 Kurzarbeitshilfe** und im **Begehren-Teilzeitberechnungstool** ist diese Umrechnung bereits berücksichtigt.
- Für die Umrechnung der Nettoentgelte in Bruttoentgelte (und umgekehrt) wurde der [Brutto <=> Netto-Rechner des Bundesministeriums für Finanzen](#) verwendet. Hierbei wurde – aus Vereinfachungsgründen – für die Berechnung der Pauschalsätze das Dienstverhältnis eines/einer Angestellten in Wien ohne Alleinverdienerabsetzbetrag, ohne Familienbonus/Kinder, ohne Pendlerpauschale, ohne Sachbezug und ohne MitarbeiterInnenvorsorgekasse als Bezugspunkt festgelegt.
- Auch Lehrlinge sind in die Pauschalsatztabelle inkludiert. Im Fall einer Lehrlingsentschädigung unter der Geringfügigkeitsgrenze ist die Lohngruppe 1 (€ 461,-) heranzuziehen.

2.4.3 Minimale und maximale Ausfallstunden

Grundsätzlich darf der **Arbeitszeitausfall** (Anteil an Ausfallstunden) im Kurzarbeitszeitraum (idR drei Monate) durchschnittlich nicht unter 10% und nicht über 90% der zu leistenden Normalarbeitszeitstunden betragen. Demnach dürfen Kurzarbeitsfälle mit einem geplanten Arbeitszeitausfall von durchschnittlich weniger als 10% bzw. Kurzarbeitsfälle mit einem geplanten Arbeitszeitausfall von durchschnittlich mehr als 90% nicht genehmigt werden.

Im Zuge der Umsetzung ist – z.B. aufgrund verbesserter Auftragslage, von Krankenständen, von konsumierten Urlauben, ect. – eine Unterschreitung des Arbeitszeitausfalls von 10% (bzw. eine Überschreitung der Arbeitszeitstunden von 90%) möglich und stellt keinen Rückforderungstatbestand dar.

Hingegen ist im Zuge der Umsetzung eine Überschreitung des Arbeitszeitausfalls von 90% (bzw. eine Unterschreitung der Arbeitszeitstunden von 10%) nicht zulässig, und zwar weder im Durchschnitt der insgesamt in die Kurzarbeit einbezogenen Beschäftigten noch in Bezug auf den/die einzelne/n ArbeitnehmerIn. Die Nichteinhaltung dieser Bestimmung stellt einen Rückforderungstatbestand dar.

Jede Person, die von Kurzarbeit betroffen ist, darf – über den gesamten Kurzarbeitszeitraum (idR drei Monate) – beispielsweise bei einer Vollzeitbeschäftigung von 40 Wochenstunden **durchschnittlich** höchstens 36 Ausfallstunden aufweisen und muss mindestens 4 Wochenstunden arbeiten. Gleiches gilt im Durchschnitt aller in die Kurzarbeit einbezogenen Beschäftigten.

Wird – wiederum durchschnittlich – mehr als 36 Wochenstunden gearbeitet und werden weniger als 4 Ausfallstunden ausgewiesen, ist damit keine Rechtsfolge verbunden.

Stunden im Abrechnungszeitraum für konsumierten Urlaub oder konsumierte Zeitguthaben werden wie geleistete Arbeitszeitstunden gewertet.

Innerhalb des Kurzarbeitszeitraums ist es möglich, dass die geförderte Person Abrechnungszeiträume von gänzlicher Nichtbeschäftigung (0 Arbeitszeitstunden bzw. 40 Ausfallstunden) und auch Abrechnungszeiträume mit Vollauslastung (40 Arbeitszeitstunden bzw. 0 Ausfallstunden) und sogar Abrechnungszeiträume mit Überstunden hat. Allfällige Überstunden werden von den errechneten Ausfallstunden in Abzug gebracht, sind also keine verrechenbaren Ausfallstunden.

Die im Kurzarbeitsbegehren angegebene Anzahl an Arbeitsausfallstunden kann im Zuge der Durchführung der Kurzarbeit unterschritten werden. Im Falle der Überschreitung der im Begehren angegebenen Anzahl an Ausfallstunden, die zu einer Überschreitung des bewilligten Rahmenbetrages führt, gebührt keine höhere Beihilfe, sofern nicht ein Kurzarbeitsbegehren um Änderung einer laufenden Kurzarbeitsbeihilfe eingebracht und genehmigt wird.

2.4.4 Verrechenbare Ausfallstunden

Siehe auch Punkt Monatliche Abrechnung/Auszahlung

- Die Ermittlung der verrechenbaren Ausfallstunden bezieht sich auf die jeweils geltende gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegte, oder – bei Teilzeitbeschäftigten – auf die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit. Bei Wiedereingliederungsteilzeit ist die Arbeitszeit vor dem die Wiedereingliederungsteilzeit begründenden Krankenstand heranzuziehen.
- Alturlaube und Zeitguthaben können (vor oder) während des Kurzarbeitszeitraumes abgebaut werden, diese Zeiten stellen aber keine Ausfallstunden dar.
- Als Nachweis für die Anzahl der verrechenbaren Ausfallstunden besteht die Verpflichtung des Betriebes, Arbeitszeitaufzeichnungen (Arbeitsbeginn, -ende, -unterbrechungen) für alle von Kurzarbeit betroffenen MitarbeiterInnen zu führen und auf Verlangen dem AMS vorzulegen.
- Die im Abrechnungsmonat maximal anfallenden Ausfallstunden ergeben sich aus der Summe der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeitstunden pro Abrechnungsmonat. Sieht dabei ein Schichtmodell schwankend unterschiedliche Soll-Arbeitszeiten vor, wird auf die individuelle Soll-Arbeitszeit im jeweiligen Kurzarbeitsmonat abgestellt:
- *abzüglich der im Abrechnungsmonat geleisteten und bezahlten Arbeitsstunden (sowie der im Abrechnungszeitraum*

angefallenen Überstunden, des konsumierten Urlaubs und des konsumierten Zeitguthabens)

- während eines Krankenstandes abzüglich der für diesen Zeitraum tatsächlich vorgesehenen Arbeitsstunden sowie
- während Entgeltfortzahlungen gemäß § 1155 Abs. 3 ABGB abzüglich der für diesen Zeitraum tatsächlich vorgesehenen Arbeitsstunden.
- Für Zeiten, in denen der/die ArbeitnehmerIn trotz Unterbleibens der Arbeitsleistung darüberhinausgehende Ansprüche auf Entgeltfortzahlung (z.B. Arbeitsunfall o.Ä.) oder Anspruch auf eine Ersatzleistung (z.B. Krankengeld, Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigung o.Ä.) hat, kann mangels kurzarbeitsbedingten Arbeits- und Verdienstauffalls keine Beihilfe gewährt werden.
- Unterstützungsleistungen nach § 32 Epidemiegesetz (Verdienstentgang) schließen die Kurzarbeitsunterstützung ebenfalls aus.
- Ebenso ist die Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe für Ausfallstunden, für die Schlechtwetterentschädigung nach dem Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz bezogen wird, nicht möglich.
- An Sonn- und Feiertagen, an denen im Betrieb normalerweise nicht gearbeitet wird, kann auch kein Ausfall wegen Kurzarbeit eintreten. Ist es üblich, dass im Betrieb auch an Sonn- und Feiertagen gearbeitet wird und durch Kurzarbeit ein Arbeitszeitausfall eintritt, kann die Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden.
- Ausfalltage, die von Urlaubstagen unmittelbar umschlossen sind, können nicht anerkannt werden. So können etwa bei einer dreiwöchigen Betriebsschließung, wo nach dem Plan des Unternehmens jeweils der Mittwoch ein Ausfalltag, die übrigen Tage aber Urlaubstage sein sollen, die Mittwoche nicht als Ausfalltag anerkannt werden. Generell können Kombinationen von Urlaubs- und Ausfalltagen, die offensichtlich in Missbrauchsabsicht vereinbart werden, nicht anerkannt werden. Die Missbrauchsabsicht ist nach dem Maßstab eines/r redlichen Unternehmers/in zu beurteilen. Die Prüfung kann anhand der Frage erfolgen, ob unter der Annahme, dass es keine Kurzarbeit gäbe, die betreffende Urlaubsvereinbarung zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen gleichfalls so getroffen worden wäre.
- Bei Lehrlingen gilt: Wenn im Kurzarbeitszeitraum Berufsschulzeit liegt, dann ist dies Arbeitszeit bzw. sind es keine Ausfallstunden, d.h. für Berufsschulzeiten gebührt keine Kurzarbeitsbeihilfe. Dies gilt vorbehaltlich einer etwaig anderslautenden Präzisierung durch die Sozialpartner.

2.4.5 Nicht verrechenbare Ausfallstunden

- Alturlaube und Zeitguthaben, die während des Kurzarbeitszeitraumes abgebaut werden
- Ausfallstunden, für die Schlechtwetterentschädigung nach dem Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz bezogen wird
- An Sonn- und Feiertagen, an denen im Betrieb normalerweise nicht gearbeitet wird, kann auch kein Ausfall wegen Kurzarbeit eintreten.
- Ausfalltage, die von Urlaubstagen unmittelbar umschlossen sind.
- Zeiten, in denen MitarbeiterInnen trotz Unterbleibens der Arbeitsleistung darüberhinausgehende Ansprüche auf Entgeltfortzahlung (z.B. Arbeitsunfall o.Ä.) oder Anspruch auf eine Ersatzleistung (z.B. Krankengeld, Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigung o.Ä.) haben.
- Unterstützungsleistungen nach § 32 Epidemiegesetz (Verdienstentgang) schließen die Kurzarbeitsunterstützung aus.
- Während eines Krankenstandes mit Entgeltfortzahlung, die für diesen Zeitraum tatsächlich vorgesehenen Arbeitsstunden, sowie

- Während Entgeltfortzahlungen gemäß § 1155 Abs. 3 ABGB, der für diesen Zeitraum tatsächlich vorgesehenen Arbeitsstunden.

2.5 Wie lange wird gefördert?

COVID-19-Kurzarbeitsbeihilfe kann zunächst für maximal 3 Monate beantragt und bewilligt werden.

Die COVID-19 Kurzarbeitsrichtlinie ermöglicht eine Erstgewährung (bis höchstens drei Monate) und eine Verlängerung (um maximal drei weitere Monate). Demnach kann es nur zwei Kurzarbeitsfälle geben.

Wird nun die **Erstgewährung** arbeitsrechtlich vorzeitig beendet (Punkt II der Sozialpartnervereinbarung) und das AMS (Begehren, Verpflichtungserklärung Punkt 7) iZm der Übermittlung der Monatsabrechnung im eAMS-Konto (Allgemeine Nachricht/Textfeld) über die vorzeitige Beendigung/letztmalige Monatsabrechnung informiert und die vorzeitige Beendigung auch im Durchführungsbericht dokumentiert, wird das Kurzarbeitsprojekt auch beihilfenrechtlich abgeschlossen.

Bei einem späteren neuerlichen Begehren (samt neuer rechtsgültiger Sozialpartnervereinbarung) handelt sich dann um ein **Verlängerungsbegehren**. Bei Corona-Kurzarbeit können sich auch erst im Sommer die Notwendigkeit neuerlicher Beschränkungen oder Corona-bedingte wirtschaftliche Schwierigkeiten ergeben (Auftragseinbrüche, Zulieferprobleme,...). **Derzeit sieht die Richtlinie allerdings eine "unmittelbare" Verlängerung vor.** Dieser Punkt ist daher noch nicht abschließend beantwortbar.

Die Antragsprüfung und -entscheidung erfolgt im Falle der Verlängerung analog zu den Vorgangsweisen bei Erstgewährung.

Im Rahmen von COVID-19 sind Kurzarbeitszeiträume nur bis 30.9.2020 zulässig, demnach enden (Verlängerungs-)Projekte spätestens am 30.9.2020.

2.5.1 Vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit / Erhöhung der Arbeitszeitstunden

Im festgelegten Kurzarbeitszeitraum von ... bis ... kann der/die ArbeitgeberIn den Beginn der Kurzarbeit später festsetzen oder die Kurzarbeit früher beenden (Sozialpartnervereinbarung, Punkt II). Dies gilt auch in Bezug auf die Festlegung und Änderung der Arbeitszeit bzw. der Ausfallzeitstunden der betroffenen ArbeitnehmerInnen. Dieses Recht des/der ArbeitgeberIn hat diesbezügliche Vereinbarungen (z.B. innerhalb einer bestimmten Zeit an den Arbeitsplatz zurückzukehren) und verhältnismäßige Vorlaufzeiten zu berücksichtigen. In Bezug auf Meldeverpflichtungen wird auf die Sozialpartnervereinbarung (Punkt II und IV. Z 1) samt Erläuterungen (Punkt 5) verwiesen.

Die AMS Kurzarbeitsbeihilfe ist davon erst in der Folge – im Hinblick auf die Abrechnung – tangiert.

In der monatlichen Abrechnungsliste (Abrechnungsdatei) werden personenbezogen nur jene Ausfallstunden abgerechnet, die tatsächlich anfallen.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Sozialpartnervereinbarung (Kurzarbeitsvereinbarung) ist das AMS darüber zu informieren (Begehren, Verpflichtungserklärung Punkt 7) und die letzte monatliche Abrechnung (und der Durchführungsbericht) zu übermitteln.

Damit wird auch die Gewährung der Kurzarbeitsbeihilfe vorzeitig beendet. Eine vorzeitige Beendigung gemäß Punkt II der

Sozialpartnervereinbarung ist nur sinnvoll, wenn keine Zweifel an einer späteren Kurzarbeitsnotwendigkeit bestehen. Es ist darauf zu achten, dass der Arbeitszeitausfall im Durchschnitt des verkürzten Durchrechnungszeitraumes sowohl insgesamt als auch auf den/die einzelne/n ArbeitnehmerIn bezogen 90% nicht überschreiten darf (siehe Förderungsmitteilung).

2.6 Weitere Förderungsbedingungen

2.6.1 Sozialpartnervereinbarung

Voraussetzung für die Beihilfengewährung ist, dass die für den Wirtschaftszweig in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen der auf betrieblicher Ebene [mit dem Betriebsrat](#) oder [mit den kurzarbeitenden DienstnehmerInnen](#) geschlossenen Kurzarbeitsvereinbarung (Punkt IV) beitreten. Das geschieht, indem sie die „Corona“-Sozialpartnervereinbarung mitunterschreiben (oder sonst ihre Zustimmung erklären). Die Bedingungen der Kurzarbeit im betroffenen Unternehmen sind in dieser Vereinbarung (im Folgenden kurz: Sozialpartnervereinbarung) zu klären.

Ist auf einer Seite der Arbeitsmarktparteien keine zuständige kollektivvertragsfähige Körperschaft vorhanden, dann genügt die Zustimmung der verbleibenden kollektivvertragsfähigen Körperschaft.

Im Falle der Einzelvereinbarung erlangt die Kurzarbeitsvereinbarung nur für jene Personen Gültigkeit, die namentlich genannt sind und unterfertigt haben.

Mindestanforderungen an die Sozialpartnervereinbarung:

- Festlegung des räumlichen, sachlichen und personellen Geltungsbereiches der Vereinbarung.
- Befristung des Kurzarbeitszeitraumes, wobei dessen Dauer jeweils drei Monate nicht übersteigen darf. Eine Verlängerung um max. drei Monate ist möglich, längstens jedoch bis 30.9.2020.
- Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während des Kurzarbeitszeitraumes (**Behaltepflicht**) und allenfalls eines darüber hinaus gehenden zusätzlich vereinbarten Zeitraumes (**Behaltefrist**) im unter a) festgelegten Geltungsbereich. Für eine allenfalls über den Kurzarbeitszeitraum hinausgehend vereinbarte Behaltefrist kann auch ein eingeschränkter sachlicher und personeller Geltungsbereich vereinbart werden.
- **Von der Erfüllung der Voraussetzung der Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes kann das Arbeitsmarktservice ausnahmsweise absehen, wenn wichtige Gründe vorliegen, welche die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes unmöglich erscheinen lassen. Die Entscheidung obliegt dem Regionalbeirat der Regionalen Geschäftsstelle.**
- Der/Die ArbeitgeberIn hat den von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen das Mindestnettoentgelt gemäß der Staffellung gemäß Punkt IV 4c) der Sozialpartnervereinbarung zu gewähren (**„Nettoersatzrate“ („Nettoentgeltgarantie“)**).
- Festlegung des Ausmaßes des Arbeitszeitausfalles, welcher im Kurzarbeitszeitraum durchschnittlich nicht unter zehn Prozent und nicht über neunzig Prozent der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten oder bei Teilzeitbeschäftigten der vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit betragen darf.
- *Bezieht sich eine Sozialpartnervereinbarung nicht auf ein bestimmtes Unternehmen, sondern auf mehrere Unternehmen oder Wirtschaftsgruppen (**Branchen- oder Rahmenvereinbarungen**), so sind die Mindestanforderungen durch diese Branchen- oder Rahmenvereinbarung sowie durch deren jeweilige Konkretisierung durch Vereinbarung auf betrieblicher Ebene (Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung mit den betroffenen ArbeitnehmerInnen) des kurzarbeitenden*

Unternehmens in der Zusammenschau zu erfüllen.

Achtung: Eine solche „Corona“-Branchen- oder Rahmenvereinbarung gibt es bislang nicht!

2.6.2 Nettoersatzrate („Nettoentgeltgarantie“)

Unabhängig davon, ob die Auslastung der beschäftigten Person im Kurzarbeitszeitraum 10% oder 90% beträgt, müssen die Beschäftigten vom/von der DienstgeberIn ein Mindest-Nettoentgelt erhalten. Das Mindest-Nettoentgelt beträgt je nach Bruttoentgelt **vor** Kurzarbeit 80% oder 85% oder 90% des Nettoentgelts. Die genannten Prozentsätze bezeichnet man als ‚Nettoersatzrate‘.

Die Nettoersatzrate ist für jede in Kurzarbeit einbezogene Person zu ermitteln. Für die Ermittlung der individuell zu sichernden Nettoersatzrate ist folgende Staffelung maßgeblich:

- bei einem Bruttoentgelt vor Kurzarbeit bis zu € 1.700,- 90% des bisherigen Nettoentgeltes;
- bei einem Bruttoentgelt vor Kurzarbeit bis zu € 2.685,- 85% des bisherigen Nettoentgeltes;
- bei einem Bruttoentgelt vor Kurzarbeit bis zu € 5.370,- 80% des bisherigen Nettoentgeltes;
- Lehrlinge (und Personen in mit diesen gleichgestellten Ausbildungsverhältnissen, z.B. zahnärztliche AssistentInnen) erhalten 100% ihrer bisherigen Lehrlingsentschädigung (Lehrlingsentgelt).
- Für Einkommensanteile über € 5.370,- gebührt keine Beihilfe.

Während eine Entlohnung der kurzarbeitenden Beschäftigten, die niedriger ist als das Mindest-Nettoentgelt, das sich unter Anwendung der Nettoersatzrate ermitteln lässt, zu einer Beihilfenrückforderung führt, ist eine „Überzahlung“ durch den/die DienstgeberIn möglich. Ein/e DienstgeberIn muss seinen/ihren kurzarbeitenden Beschäftigten also ein Mindest-Nettoentgelt in der entsprechenden Höhe bezahlen, ist umgekehrt aber frei, auch (deutlich) mehr zu bezahlen.

2.6.3 Bruttoeinkommen während Kurzarbeit - Kurzarbeitsunterstützung

Der/Die ArbeitgeberIn hat die Kosten der Arbeitsleistung der kurzarbeitenden Personen endgültig zu tragen. **Der/Die ArbeitgeberIn hat also zwei Mindestentgelte zu beachten:** Das zu bezahlende (Brutto-)Entgelt hat dem/r ArbeitnehmerIn das für die jeweilige Lohn- und Gehaltsgruppe beschriebene Nettoentgelt – siehe [Nettoersatzrate \(„Nettoentgeltgarantie“\)](#) – zu sichern und darüber hinaus (nur relevant bei Annäherung an die 90% Höchstauslastung) das seiner tatsächlich geleisteten Arbeitszeit entsprechende Bruttoentgelt. Die über die Entlohnung für die Arbeitsleistung hinausgehenden Entgeltanteile für die kurzarbeitenden ArbeitnehmerInnen werden durch die AMS Kurzarbeitsbeihilfe gefördert, eben nach den Pauschalsätzen gemäß Pauschalsatztable für die Ausfallstunden.

Die Kurzarbeitsunterstützung errechnet sich demnach aus der Differenz zwischen dem Mindest-Bruttoentgelt abzüglich dem Bruttoentgelt für geleistete Arbeitsstunden. Ist das Arbeitsentgelt höher als das Mindest-Bruttoentgelt (das zur Sicherung der Nettoersatzrate notwendig ist), ist die „Nettoentgeltgarantie“ erfüllt und gegenstandslos. Die Kurzarbeitsunterstützung wäre in diesem Fall ein Negativbetrag.

Bruttoeinkommen während Kurzarbeit = Bruttoentgelt für geleistete Arbeitsstunden zuzüglich Kurzarbeitsunterstützung (wenn das Arbeitsentgelt geringer ist als das notwendige Mindest-Bruttoentgelt). Die Kurzarbeitsbeihilfe des AMS an den/die DienstgeberIn wird

davon unabhängig als Ergebnis der Rechnung Ausfallstunden * Pauschalsatz gewährt.

2.6.4 Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes

Die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während des Kurzarbeitszeitraumes (**Behaltspflicht**) und allenfalls eines darüber hinaus gehenden zusätzlich vereinbarten Zeitraumes (**Behaltefrist**) im festgelegten Geltungsbereich ist fixer Bestandteil der Sozialpartnervereinbarung.

Als Beschäftigtenstand wird der Gesamtbeschäftigtenstand (ArbeiterInnen, Angestellte, Lehrlinge) – je nach Festlegung in der Sozialpartnervereinbarung – des Unternehmens, des Betriebes oder des Betriebsteiles verstanden, und kann sich also auch auf organisatorisch abgrenzbare Teilbereiche bzw. einzelne Standorte beziehen. Die Höhe des Beschäftigtenstandes richtet sich nach dem Zeitpunkt unmittelbar vor Beginn des jeweiligen Kurzarbeitszeitraumes, **sofern nicht bereits vorher festgelegte Änderungen berücksichtigt werden.**

Eine zufällige Unterschreitung des Beschäftigtenstandes aufgrund der üblichen betrieblichen Fluktuation ist unerheblich.

Die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes nach der Kurzarbeit (Behaltefrist von einem Monat, sofern keine abweichende Regelung) bezieht sich nur auf die von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen.

Von der Erfüllung der Voraussetzung der Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes kann das Arbeitsmarktservice ausnahmsweise absehen, wenn wichtige Gründe vorliegen, welche die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes unmöglich erscheinen lassen (und ein Festhalten am Beschäftigtenstand den Fortbestand des Unternehmens oder Betriebsstandortes in hohem Maß gefährden würde). Die Entscheidung über **Anträge auf eine Ausnahmegewilligung** trifft der Regionalbeirat der für den jeweiligen Betriebsstandort zuständigen Regionalen Geschäftsstelle.

2.6.5 Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen

Das (anteilige) Bruttoentgelt für geleistete Arbeitsstunden richtet sich nach dem Bruttoentgelt vor der Kurzarbeit.

Für den Verdienstaufschlag während der Kurzarbeit erhält der/die DienstnehmerIn vom/von der DienstgeberIn eine Kurzarbeitsunterstützung (lohnsteuerpflichtiger Lohn; Entgelt für sonstige Abgaben aufgrund bundesgesetzlicher Vorschriften; nicht kommunalsteuerpflichtig).

Alle sonstigen Ansprüche richten sich im Allgemeinen nach dem Bruttoentgelt und den Regelungen vor Beginn der Kurzarbeit, insbesondere die Ansprüche auf Sonderzahlungen, Urlaubsentgelt bzw. Urlaubersatzleistung, Kündigungsentschädigung, Abfertigungsberechnung etc.; maßgeblich sind demnach Bemessungsgrundlagen bzw. tägliche/wöchentlichen Normalarbeitszeiten wie wenn keine Kurzarbeit vereinbart worden wäre.

Gemäß Punkt VI Z 3 der Sozialpartnervereinbarung (ab Version 6.0) ist für die Berechnung des Entgelts während eines Krankenstandes iSd Entgeltfortzahlungsgesetzes - entsprechend dem Ausfallprinzip - das Bruttoentgelt heranzuziehen, das für die ‚Nettoentgeltgarantie‘ notwendig ist.

Kurzarbeit ist nach herrschender Lehre nicht als Teilzeitarbeit anzusehen. Damit sind für Mehrstunden über der vereinbarten

Kurzarbeitszeit keine Zuschläge gemäß § 19d AZG zu bezahlen. Bis zur Grenze der vor Beginn der Kurzarbeit geltenden täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit fallen demnach weder Teilzeitmehrarbeits- noch Überstundenzuschläge an.

Auch während des Bezugs der Kurzarbeitsunterstützung richten sich die Beiträge und die Leistungen der Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit (wenn diese höher ist als die aktuelle Beitragsgrundlage). Im Falle von Verlängerungen richten sich die Beiträge und Leistungen nach der aktuellen Beitragsgrundlage (erster Monat der Verlängerung), sofern diese höher ist als die Beitragsgrundlage vor Beginn der Kurzarbeit („Günstigkeitsvergleich“).

Kurzarbeit hat auch keinen Einfluss auf die Höhe des Arbeitslosengeldes oder der Notstandshilfe und auch keine Auswirkung auf Pensionsgrundlagen.

Siehe auch: Sozialpartnervereinbarung, Version 6.0, Punkt VI Allgemeine Bestimmungen - [mit](#) oder [ohne](#) Betriebsrat.

2.6.6 Alturlaubsansprüche und Zeitguthaben

- Urlaubsansprüche aus Vorjahren sowie Zeitguthaben sind tunlichst (vor oder) während des Kurzarbeitszeitraums zu konsumieren. Da der Urlaubsverbrauch (bzw. der Verbrauch von Zeitguthaben) vom/von der ArbeitgeberIn nicht einseitig angeordnet werden kann, ist lediglich ein ernstliches Bemühen und kein bestimmter Erfolg nachzuweisen. Kommt es etwa in Verhandlungen mit dem Betriebsrat zu keiner Einigung über den Abbau von Alturlauben (bzw. von Zeitguthaben), schadet dies dem/der ArbeitgeberIn nicht.
- Bei einer allfälligen „Verlängerung“ (siehe dazu **Wie lange wird gefördert?**) der Kurzarbeit ist das Unternehmen ausdrücklich gefordert, sich ernstlich um den Abbau von drei Wochen des laufenden Urlaubsanspruches zu bemühen, sofern ArbeitnehmerInnen über ein solches Urlaubsguthaben verfügen. Auch in diesem Fall hat der/die ArbeitgeberIn dem AMS mangels eines einseitigen Anordnungsrechts lediglich ein ernstliches Bemühen und keinen bestimmten Erfolg nachzuweisen.
- Bei Lehrlingen ist die ausfallende Berufsschulzeit nicht auf den Urlaub anzurechnen (Sozialpartnervereinbarung, Version 6.0, Punkt VI - [mit](#) oder [ohne](#) Betriebsrat).

2.7 Kurzarbeitsbeihilfe und andere (AMS-)Leistungen

2.7.1 Kurzarbeitsbeihilfe & Eingliederungsbeihilfe

Werden in die Kurzarbeit ArbeitnehmerInnen einbezogen, für die eine laufende Eingliederungsbeihilfe gewährt wird, ist – zur Vermeidung einer Doppelförderung – die Kurzarbeitsbeihilfe nicht in die Bemessungsgrundlage der Eingliederungsbeihilfe einzubeziehen (wenngleich diese als Bestandteil des monatlichen Entgelts gilt). In der Arbeits- und Lohnbestätigung ist in diesem Fall das monatliche Bruttoentgelt, ohne die geförderte Kurzarbeitsunterstützung auszuweisen. Im Hinblick auf die Verminderung der Bemessungsgrundlage und zur Vermeidung einer Rückforderung ist der Auszahlungsplan anzupassen. Im Rahmen der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung der Eingliederungsbeihilfe ist jedenfalls eine Überprüfung anhand des Lohnkontos vorzunehmen.

Mit Mail vom 31.3.2020 an alle LandesgeschäftsführerInnen wurde ersucht bei der PwV darauf zu achten, dass im Lohnkonto die Kurzarbeitsunterstützung nicht übersehen und das Bruttoeinkommen reduziert wird. Ein allfälliger Rückforderungsbetrag wird in Kauf genommen (bzw. bei der nächsten Kurzarbeitsbeihilfenzahlung gegengerechnet). Niemand wird für Fehler, gleich welchen

Grades der ‚Sorgfaltswidrigkeit‘, zur Verantwortung gezogen. Nur vorsätzliches Handeln wird nicht entschuldigt.

2.7.2 Kurzarbeitsbeihilfe & Bildungsteilzeit

Auch MitarbeiterInnen die aktuell in Bildungsteilzeit sind, können von der Kurzarbeit umfasst sein. Ergänzung: Werden in die Kurzarbeit ArbeitnehmerInnen einbezogen, die Bildungsteilzeitgeld erhalten, beziehen sich die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden auf die im Rahmen der Bildungsteilzeit bereits reduzierte Arbeitszeit.

ABER ACHTUNG! Beim vereinbarten Kurzarbeitsmodell muss darauf geachtet werden, dass auch im Rahmen der Kurzarbeit jedenfalls eine Arbeitszeit von mindestens 10 Wochenstunden ausgeübt wird, da § 26a AIVG auf § 11a AVRAG verweist, der jedenfalls eine Mindestbeschäftigung von 10 Wochenstunden vorsieht.

Ein Unterschreiten dieser 10 Wochenstunden würde aus Sicht des BMAFJ das Konzept der Bildungsteilzeit, wie es dem AIVG vorschwebt, nicht mehr entsprechen. Wenn die Grenze von 10 Wochenstunden nicht unterschritten wird, ist im Rahmen der Kurzarbeit auch eine Arbeitszeit mit weniger als 50% der vor der Bildungsteilzeit ausgeübten Arbeitszeit zulässig.

Soll die Beschäftigung im Rahmen der Kurzarbeit unter 10 Wochenstunden betragen, muss die Bildungsteilzeit - und damit der Bildungsteilzeitgeldbezug - beendet werden und diese MitarbeiterInnen fallen dann nur mehr unter die Kurzarbeits-Regelung. Sie können aber später, nach Erhöhung der Wochenstundenzeit, die Bildungskarenz wie ursprünglich gehabt fortsetzen.

Befinden sich MitarbeiterInnen bereits in Kurzarbeit, kann parallel dazu NICHT mit einer Bildungsteilzeit begonnen werden. In derartigen Fällen muss eine Wahl der Arbeitszeitreduktion getroffen werden: Entweder Verbleib in der Kurzarbeit oder Beginn einer Bildungsteilzeit, wofür aber die Kurzarbeit beendet werden muss.

2.7.3 Kurzarbeitsbeihilfe & Elternteilzeit

Ein/e MitarbeiterIn ist bis 31.3.2020 in Karenz, am 1.4.2020 ist der erste Arbeitstag nach der Karenz. Der/die MitarbeiterIn hat eine Elternteilzeit vereinbart.

Für die Berechnung der Nettoersatzrate wird das Entgelt vor dem Beschäftigungsverbot verwendet, da auf das letzte Entgelt zurückgegriffen wird, das nicht eine Versicherungs- oder Transferleistung darstellt (in den letzten Wochen unmittelbar vor der Kurzarbeit gibt es kein Entgelt, sondern nur das Kinderbetreuungsgeld).

Wenn Teilzeit beim Wiedereinstieg vereinbart ist, so wird auch nur eine Teilzeit-Nettoersatzrate herangezogen, die durch die Kurzarbeitsbeihilfe abgedeckt ist.

2.7.4 Kurzarbeitsbeihilfe & Altersteilzeit und Teilpension

Werden in die Kurzarbeit ArbeitnehmerInnen einbezogen, für die ein laufendes Altersteilzeitgeld gewährt wird, beziehen sich die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden auf die im Rahmen des Altersteilzeitmodells bereits reduzierte Arbeitszeit. Der Lohnausgleich bleibt davon unberührt. Das tatsächliche Entgelt für die geleistete Arbeitszeit reduziert sich entsprechend der kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden. Die zusätzliche Reduzierung der Arbeitszeit im Rahmen der Kurzarbeit ist für das Altersteilzeitgeld nicht zu beachten. Auch kurzarbeitsbedingte Ausfallstunden von Ersatzarbeitskräften haben keine Auswirkung auf die Altersteilzeitmodelle.

Beginnt eine Altersteilzeit bei bereits laufender Kurzarbeit, so müsste das Unternehmen ab dem Zeitpunkt des Beginns der Altersteilzeit eine geänderte Kurzarbeitsvereinbarung abschließen und die Reduzierung nur noch anhand der neuen Teilzeitarbeit im Rahmen der Altersteilzeit vornehmen. Gleiches gilt für BezieherInnen einer Teilpension nach § 27a AIVG.

2.7.5 Kurzarbeitsbeihilfe & Pensionsleistungen

Grundvoraussetzung für die Gewährung der Kurzarbeitsbeihilfe ist, dass ein arbeitslosenversicherungspflichtiges Dienstverhältnis vorliegt.

Förderbar sind

- Arbeitslosenversicherungspflichtig Beschäftigte
- Beschäftigte, die aufgrund des Alters (63+) der Arbeitslosenversicherungspflicht nicht unterliegen (darunter fallen auch beschäftigte Personen, die das Regelpensionsalter erreicht haben, aber die Voraussetzungen für eine Alterspension nicht erfüllen)

Nicht förderbar sind

- Beschäftigte Personen, die eine Pension aus einem der Versicherungsfälle des Alters beziehen bzw. denen eine solche zuerkannt wurde
- Beschäftigte Personen, die das Regelpensionsalter erreicht haben und die die Voraussetzungen für eine Alterspension erfüllen

2.7.6 Kurzarbeitsbeihilfe & Kombilohnbeihilfe

Ein Bezug der Kombilohnbeihilfe ist grundsätzlich auch in Kurzarbeit möglich. Das Mindestausmaß von 20 Wochenstunden muss bei der Gewährung gegeben sein, eine Überprüfung während des Gewährungszeitraumes der Kombilohnbeihilfe erfolgt nicht.

Grundsätzlich haben Schwankungen von plus/minus € 150,- keine Auswirkung auf die Höhe der Kombilohnbeihilfe. Ändert sich das Einkommen infolge der Kurzarbeit um mehr als € 150,- erfolgt in der Applikation BAS IF eine Neuberechnung.

2.7.7 Kurzarbeitsbeihilfe & Blockteilzeit OHNE Altersteilzeit

Blockteilzeit, die **nicht** im Rahmen einer Altersteilzeit oder Teilpension ausgeübt wird, am Beispiel: MitarbeiterIn arbeitet 2 Monate 100% und bleibt dann zwei Monate zu Hause oder umgekehrt:

Hier wird wie vorab vereinbart Zeitguthaben verbraucht, das vor Einführung der Kurzarbeit bereits erworben wurde und nunmehr in voller Entgelthöhe verbraucht wird, folgt also den ursprünglich vorgesehenen Regelungen zum Konsum von Zeitguthaben. D.h. 2 Monate keine Kurzarbeit, sondern Zeitausgleich mit vollem Entgelt.

Im umgekehrten Fall (2 Monate 0 Stunden, nun 2 Monate z.B. 40 Stunden) steigt der/die MitarbeiterIn in das Kurzarbeitsmodell ein,

muss aber nur die vereinbarte reduzierte Arbeitsmenge leisten.

2.7.8 Kurzarbeitsbeihilfe & EPU-Förderung

Grundsätzliche Vorgangsweise wie bei Eingliederungsbeihilfe.

Mit Mail vom 31.3.2020 an alle LandesgeschäftsführerInnen wurde ersucht bei der PwV darauf zu achten, dass im Lohnkonto die Kurzarbeitsunterstützung nicht übersehen und das Bruttoeinkommen reduziert wird. Ein allfälliger Rückforderungsbetrag wird in Kauf genommen (bzw. bei der nächsten Kurzarbeitsbeihilfenzahlung gegengerechnet).

Niemand wird für Fehler, gleich welchen Grades der ‚Sorgfaltswidrigkeit‘, zur Verantwortung gezogen. Nur vorsätzliches Handeln wird nicht entschuldigt.

2.7.9 Kurzarbeitsbeihilfe & Lehrstellenförderung

Bei der Lehrstellenförderung werden Pauschalen gewährt und es bedarf keines aufwändigen Abgleichs zwischen Kurzarbeit und Lehrstellenförderung. Siehe BGS-Mail vom 31.3.2020 an alle LandesgeschäftsführerInnen

2.7.10 Kurzarbeitsbeihilfe & Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ)

Vorab ist anzumerken, dass es sich bei den nachstehenden Ausführungen um pragmatische Lösungsansätze handelt, die aufgrund der Corona-Krise und entsprechend dem Zweck der WIETZ geboten erscheinen. Die Auswirkungen der Kurzarbeit auf die WIETZ sind bislang nicht ausdrücklich gesetzlich normiert. Eine Gesetzesänderung ist derzeit nicht angedacht.

Zum Antritt der Kurzarbeit bei bereits laufender WIETZ:

Aus AMS Sicht wird die WIETZ ab Beginn der Kurzarbeit unterbrochen. Wir gehen davon aus, dass die im Rahmen der Kurzarbeit während der Corona-Krise zu leistende Arbeitszeit unter der für die WIETZ vorgesehenen Mindestarbeitszeit (50% der ursprünglichen Normalarbeitszeit, mindestens 12 Stunden) liegen wird. Die Unterbrechung der WIETZ bewirkt einen Wegfall des Wiedereingliederungsgeldes. Die Ansprüche aus der Kurzarbeit sind analog der arbeitsvertragsrechtlichen Schutzbestimmungen des § 13a AVRAG auf Basis des Entgelts vor dem für die WIETZ vorausgesetzten mindestens 6-wöchigen Krankenstand zu bemessen.

Nach dem Ende der Kurzarbeit sollte die WIETZ automatisch, d.h. ohne weitere arbeitsvertragsrechtliche Vereinbarung bzw. ohne neuerliche Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes, im noch nicht verbrauchten Ausmaß wiederaufleben. Der Grund dafür liegt darin, dass die betroffenen ArbeitnehmerInnen während der Kurzarbeit nicht so an den ursprünglichen Arbeitsalltag herangeführt werden können, wie dies das Modell der WIETZ bezweckt. Das Ende der Kurzarbeit wäre dem KV-Träger lediglich zu melden, um die Auszahlung des Wiedereingliederungsgeldes fortzuführen.

Die KV-Träger wären seitens des Dachverbands der Sozialversicherungsträger aufzurufen, das Wiederaufleben der WIETZ möglichst pragmatisch zu lösen. Denkbar wäre – neben dem Auslaufenlassen der WIETZ in der noch nicht verbrauchten Dauer – auch eine Verlängerung der WIETZ oder eine Beendigung der Maßnahme innerhalb der bestehenden rechtlichen Möglichkeiten des AVRAG und des ASVG.

Anträge auf Wiedereingliederungsgeld, die während der Kurzarbeit gestellt werden, sollten unseres Erachtens seitens des KV-Trägers nicht bewilligt werden, weil die WIETZ mit der Kurzarbeit nicht kompatibel ist (kein Heranführen an den Arbeitsalltag). Im Übrigen ist - wie oben dargelegt - zu erwarten, dass die Voraussetzungen der WIETZ hinsichtlich des zu leistenden Stundenausmaßes während der Kurzarbeit nicht erfüllt werden.

2.7.11 Kurzarbeitsbeihilfe & QBN

Im Rahmen der COVID-19 Kurzarbeit wurde die spezifische Regelung der Förderung von Beschäftigten in Kurzarbeit sistiert. Die allgemeine Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QBN) ist aber auch für Betriebe in Kurzarbeit in Bezug auf die Förderung von Kurskosten möglich, und zwar für alle ArbeitnehmerInnen im Betrieb, egal ob sie kurzarbeiten oder nicht. Die Förderung von Personalkosten ist für Unternehmen in COVID-19-Kurzarbeit jedoch nicht zulässig.

Wenn die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme im Auftrag der/des ArbeitgeberIn in Zeiten stattfindet, in welchen die/der ArbeitnehmerIn sonst - das heißt, wenn nicht kurz gearbeitet werden würde - zur Arbeitsleistung verpflichtet wäre, handelt es sich um Arbeitszeitstunden, die in der monatlichen Abrechnung unter "geleistete Arbeitsstunden" zu erfassen sind und demnach keine Ausfallstunden darstellen.

3 Antragstellung

3.1 Einzureichende Unterlagen

3.1.1 Vollständiges Antragsformular

Ein vollständig ausgefülltes und rechtsgültig gezeichnetes Begehren um Beihilfengewährung gemäß § 37b Arbeitsmarktservicegesetz, siehe dazu:

<https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit/downloads-kurzarbeit>

3.1.2 Unterzeichnete Sozialpartnervereinbarung

Eine vollständig ausgefüllte und [vom Betriebsrat unterzeichnete Sozialpartnervereinbarung](#), wenn ein Betriebsrat vorhanden ist, oder eine vollständig ausgefüllte und von allen von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen [unterzeichnete Sozialpartnervereinbarung/Einzelvereinbarung](#), wenn im Unternehmen kein Betriebsrat vorhanden ist. Siehe dazu

<https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit/downloads-kurzarbeit>

3.1.3 Begründung für Kurzarbeit

Eine kurze Begründung des Unternehmens, in dem die wirtschaftlichen Schwierigkeiten beschrieben werden und auch dargelegt wird, warum das Unternehmen davon ausgeht, dass es sich um vorübergehende Schwierigkeiten handelt. Als Begründung reicht im Wesentlichen die Beschreibung der Auswirkungen von COVID-19 auf die Auftragslage des Unternehmens.

3.2 Begehrenseinreichung

Für eine rasche Bearbeitung ist die Übermittlung der vollständig ausgefüllten und unterzeichneten Dokumente notwendig (siehe [Einzureichende Unterlagen](#)) – sofern einzelne Unterlagen nicht bereits miteingereicht werden, sind diese nachzureichen.

Der **vollständig ausgefüllte und unterschriebene Antrag auf Kurzarbeitsbeihilfe** und die **Sozialpartnervereinbarung** können per eAMS-Konto, per E-Mail ([grundsätzlich als PDF mit möglichst kleiner Dateigröße](#)) oder per Post an die entsprechende AMS (Landes-)Geschäftsstelle gesendet werden.

Erforderlich ist jedenfalls das unterfertigte Begehren samt Verpflichtungserklärung und die auf betrieblicher Ebene unterfertigte Sozialpartnervereinbarung (Betriebsvereinbarung unterfertigt vom Betriebsrat; Einzelvereinbarung unterfertigt von den betroffenen DienstnehmerInnen).

Anleitung: [In 3 Schritten zur COVID-19-Kurzarbeitsbeihilfe](#)

Der Antrag auf Kurzarbeitsbeihilfe ist bei der für den Betriebsstandort zuständigen AMS-Landesorganisation (siehe dazu [Adressen](#)) einzubringen. Bei Einreichung per Mail ist diese idealerweise mit qualifizierter elektronischer Signatur versehen, jedoch auch ohne elektronische Signatur zulässig. Das unterschriebene Original ist jedoch nachzureichen.

3.2.1 Hilfestellung zum korrekten Ausfüllen des Förderungsansuchens

[Auf YouTube steht ein Video zur Hilfe für das Ausfüllen des COVID-19-Kurzarbeitsbeihilfe-Antrages bereit.](#)

Für die Erfassung von Teilzeitbeschäftigten wird die Begehrensstellung durch ein [AMS-Teilzeitberechnungs-Tool](#) unterstützt.

3.2.2 Begehrensunterzeichnung durch Rechtsvertreter

Gemäß Punkt 6.1.4 der BRL ALL ist die Unterfertigung des Begehrens (und die Übermittlung der Abrechnungsdaten) durch Dritte zulässig. Es ist eine durch den Vertragspartner rechtsgültig unterfertigte Vertretungsvollmacht inkl. Vertretungsumfang einzufordern und zu prüfen. Dies kann entfallen, wenn nach den berufsrechtlichen Vorschriften des Vertreters die Berufung auf die erteilte Vollmacht deren urkundlichen Nachweis ersetzt (Rechtsanwälte, Steuerberater, Bilanzbuchhalter).

eAMS-Konto: Es ist für den/die jeweilige/n ‚SuperuserIn‘ möglich, eine/n RechtsvertreterIn im eAMS-Konto für Unternehmen anzulegen und mit den entsprechenden Rechten auszustatten:

[Anleitung Rechtsvertretung im eAMS-Konto für Unternehmen anlegen](#)

Gemäß § 77 Abs. 11 WTBG kann das AMS von einer gesetzlichen Vertretungsvollmacht ausgehen. Die Kammer der **Steuerberater und Wirtschaftsprüfer** hat ihre Mitglieder informiert, dass sie gemäß § 2 Abs. 3 Z 2 WTBG iZm Kurzarbeit zur Vertretung gegenüber dem AMS berechtigt sind (Einbringung des Begehrens; Übermittlung der Abrechnungsdaten; Kommunikation/Anfragen, ...). Ebenso können sie die erforderliche Sozialpartnervereinbarung errichten, soweit dies unter Verwendung der dafür vorgesehenen Formulare erfolgt.

Gemäß § 36 Abs. 5 BiBuG 2014 ersetzt im beruflichen Verkehr die Berufung auf die Vollmacht den urkundlichen Nachweis. Gemäß § 2 Abs. 2 Z 4 BiBuG sind **BilanzbuchhalterInnen** zur Vertretung gegenüber dem AMS berechtigt.

Das Vertretungsrecht eines **Rechtsanwalts** erstreckt sich gemäß § 8 Abs. 1 RAO auf alle Gerichte und Behörden der Republik Österreich und umfasst die Befugnis zur berufsmäßigen Parteienvertretung in allen gerichtlichen oder außergerichtlichen, in allen öffentlichen und privaten Angelegenheiten. Vor allen Gerichten und Behörden ersetzt die Berufung auf die Bevollmächtigung deren urkundlichen Nachweis.

Anmerkung in Bezug auf ausländische Unternehmen mit Beschäftigten in Österreich:

Die Personalverwaltung durch eine/n SteuerberaterIn bzw. BilanzbuchhalterIn oder die Beauftragung eines/einer zugelassenen ‚FiskalvertreterIn‘ (WirtschaftstreuhandIn/SteuerberaterIn, RechtsanwältInnen und NotarInnen, SpediteurInnen mit WKO-Mitgliedschaft) bzw. die Bestellung eines/einer VertreterIn zur Einhaltung abgabenrechtlicher Pflichten reichen für das Vorliegen eines Betriebes iSd Arbeitsverfassungsgesetzes nicht aus.

3.2.3 Darstellung unterschiedlicher kollektivvertraglicher/gesetzlicher Normalarbeitszeiten

Es ist die für den von Kurzarbeit betroffenen Betrieb geltende Normalarbeitszeit einzutragen. Kommen unterschiedliche kollektivvertragliche Normalarbeitszeiten zur Anwendung, ist für das Begehren jene Normalarbeitszeit heranzuziehen, die für die

überwiegende Anzahl der von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen gilt. Bei ArbeitnehmerInnen in Teilzeit ist das Teilzeitberechnungs-Tool zu verwenden und das Ergebnis im Punkt 5. des Begehrens einzutragen. Anmerkung: In der Abrechnungsliste (Abrechnungsdatei) ist die jeweilige Normalarbeitszeit personenbezogen zu erfassen.

3.2.4 Grundlage für die Ermittlung des Durchschnittsbruttogehalts

Der Durchschnittswert bezieht sich auf alle Personen der jeweiligen Staffeung (z.B. 5 Bruttogehälter dividiert durch 5 = xxxx und ergibt einen durchschnittlichen Pauschalsatz von yy). Dieser „robuste“ Näherungswert hat sich bislang bewährt, da es zum Zeitpunkt der Begehrensstellung zumeist schwierig ist, bereits eine personalisierte Liste der von Kurzarbeit Betroffenen vorzulegen. Die personenbezogenen Daten sind aber im Zuge der Abrechnung erforderlich.

3.2.5 Ausfallszeitschätzung

Für die Bewilligung und budgetäre Vorbuchung ist es sinnvoll, die erwarteten Ausfallszeiten realistisch, aber ausreichend zu beantragen. Abgerechnet werden dann nur die tatsächlich entfallenen Arbeitsstunden. Eine Überschreitung des Bewilligungsbetrages im Nachhinein würde ein Nachtragsbegehren notwendig machen.

3.2.6 Zuständige AMS-Geschäftsstelle bei Großbetrieben und Konzernen

Bezieht sich die Kurzarbeit bzw. die Sozialpartnervereinbarung auf Betriebsstandorte mehrerer Landesorganisationen, kann im Falle der Zweckmäßigkeit die Zuständigkeit für die Begehrenseinbringung und Begehrensentscheidung vom Landesdirektorium an die federführende Landesorganisation bzw. dessen Landesdirektorium abgetreten werden. Bezieht sich die Kurzarbeit auf mehrere Standorte einer AMS-Landesorganisation mit unterschiedlichen Kurzarbeitszeiträumen, ist für den jeweiligen Kurzarbeitszeitraum eine gesonderte Begehrensstellung erforderlich.

Die AMS Landesgeschäftsführungen (bzw. Landesdirektorien) haben sich verständigt, bei mehreren Standorten in mehreren Bundesländern die Zuständigkeit an die federführende Landesgeschäftsstelle abzutreten (Rechtssitz des Unternehmens; zumeist zugleich personaldisponierende Stelle).

3.2.7 Sozialpartner Vereinbarungen bei mehreren betroffenen Unternehmensteilen

Die Sozialpartner-Betriebsvereinbarung kann auf betroffene Betriebsteile eingeschränkt werden. Innerhalb eines Betriebsteils können wiederum bestimmte Gruppen von der Kurzarbeit ausgenommen werden. Ist eine Gruppenabgrenzung nicht möglich, können eine oder mehrere Sozialpartner-Einzelvereinbarungen abgeschlossen werden.

Mehrere Sozialpartner-Betriebsvereinbarungen und/oder -Einzelvereinbarungen können zur Vermeidung vielfacher Unterschriften zu einem einzigen Dokument zusammengefügt werden.

Nach Möglichkeit soll nur eine einzige Vereinbarung pro Betrieb abgeschlossen werden.

3.2.8 Begehrensstellung durch Unternehmensgruppe

Die Kurzarbeit ist zumindest je Rechtsperson zu beantragen. Sollten innerhalb eines Unternehmens für unterschiedliche Betriebe bzw. Betriebsteile unterschiedliche Kurzarbeitszeiträume vorgesehen werden, braucht es jeweils ein eigenes Begehren.

Möglicherweise entwickelt sich diesbezüglich eine anderslautende Regelung.

3.2.9 Unterschriftseinholung bei Telearbeit/Home-Office

Wenn MitarbeiterInnen nicht mehr persönlich erreicht werden bzw. diese ihren Arbeitsplatz nicht mehr persönlich aufsuchen können, gibt es folgende Möglichkeiten, die Zustimmung einzuholen:

- Das Dokument wird eingescannt oder fotografiert und z.B. via E-Mail an die MitarbeiterInnen geschickt. Diese drucken es aus, unterschreiben und senden es via E-Mail (Smartphone) zurück.
- Fehlen diese Möglichkeiten, ist in dieser Sondersituation auch eine entsprechende E-Mail-Korrespondenz oder eine Handy-Nachricht ausreichend.
- Auch das Protokoll über eine erfolgte telefonische Zustimmung ist in diesen Fällen als Vereinbarung zu werten.

Es muss jedoch darauf geachtet werden, dass trotz der aktuellen besonderen Situation derartige telefonische/schriftliche Vereinbarungen entsprechend dokumentiert werden. Die eigenhändige Unterschrift muss nach Ende der aktuellen Maßnahmen nachgeholt werden.

3.2.10 Nachträgliche Begehrensänderung

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit eines Änderungsbegehrens. Die im Kurzarbeitsbegehren angegebene Anzahl von Arbeitsausfallstunden kann im Zuge der Durchführung der Kurzarbeit unterschritten werden. Im Falle der Überschreitung gebührt keine höhere Beihilfe, sofern nicht ein Kurzarbeitsbegehren um Änderung einer laufenden Kurzarbeitsbeihilfe eingebracht und genehmigt wird. Es ist zu beachten, dass ein Überschreiten der Ausfallzeiten über 90% sowohl im Durchschnitt aller von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen als auch auf einzelne ArbeitnehmerInnen bezogen einen Rückforderungstatbestand darstellt.

Das Muster zur Sozialpartnervereinbarung vom 27.3.2020 (V 6.0) fordert, dass eine Änderung der einmal festgelegten Arbeitszeit im Einvernehmen mit den einzelnen ArbeitnehmerInnen herzustellen ist. Davon sind die Sozialpartner spätestens 5 Arbeitstage im Voraus zu informieren.

3.3 Adressen

Alle Unterlagen sind per eAMS-Konto, per E-Mail mit qualifizierter elektronischer Signatur oder per Post an die entsprechende AMS (Landes)Geschäftsstelle einzureichen. Eine Übermittlung per E-Mail ohne elektronische Signatur ist zulässig. Das unterschriebene Original ist jedoch nachzureichen.

E-Mail-Einreichungen müssen an die jeweils für den Betrieb zuständige Organisationseinheit des AMS erfolgen:

AMS Burgenland:

- AMS Eisenstadt: sfu.eisenstadt@ams.at
Ödenburger Straße 4, 7000 Eisenstadt
- AMS Jennersdorf: sfu.jennersdorf@ams.at
Hauptstraße 27, 8380 Jennersdorf
- AMS Mattersburg: sfu.mattersburg@ams.at
Mozartgasse 2, 7210 Mattersburg
- AMS Neusiedl/See: sfu.neusiedl@ams.at
Wiener Straße 15, 7100 Neusiedl/See
- AMS Oberpullendorf: sfu.oberpullendorf@ams.at
Spitalstraße 26, 7350 Oberpullendorf
- AMS Oberwart: sfu.oberwart@ams.at
Evangelische Kirchengasse 1a, 7400 Oberwart
- AMS Stegersbach: sfu.stegersbach@ams.at

AMS Kärnten:

- sfu.kaernten@ams.at Rudolfsbahngürtel 42, 9021 Klagenfurt

AMS Niederösterreich:

- sfu.niederoesterreich@ams.at Hohenstaufengasse 2, 1010 Wien

AMS Oberösterreich:

- kua_beantragung.oberoesterreich@ams.at Europaplatz 9, 4021 Linz

AMS Salzburg:

- kua.salzburg@ams.at Auerspergstraße 67a, 5020 Salzburg

AMS Steiermark:

- ams.steiermark@ams.at Babenbergerstraße 33, 8020 Graz

AMS Tirol:

- kua.tirol@ams.at Amraser Straße 8, 6020 Innsbruck

AMS Vorarlberg:

- sfu.vorarlberg@ams.at Rheinstraße 33, 6901 Bregenz

AMS Wien:

- covidkurzarbeit.wien@ams.at Ungargasse 37, 1030 Wien

3.4 Einreichfristen

Das Kurzarbeitsbegehren ist grundsätzlich vor Einführung bzw. Verlängerung der Kurzarbeit einzubringen. Allfällige Versäumnisse werden angesichts der besonderen Umstände der Corona-Epidemie nachgesehen.

Entsprechend der Vorgabe des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend vom 15.4.2020 ist eine rückwirkende Begehrensstellung für die COVID-19-Kurzarbeitsbeihilfe mit einem Beginn im März 2020 nur noch **bis 20. April 2020** (24 Uhr) möglich.

Ab 21. April 2020 können nur Beihilfenbegehren eingebracht werden, die sich auf einen Kurzarbeitszeitraum ab 1. April 2020 beziehen.

4 Verfahrensablauf im AMS

4.1 Antragsprüfung

Die Prüfung der einlangenden Begehren samt Sozialpartnervereinbarungen und die Entscheidung/Genehmigung haben absolute Priorität. Rasche Bewilligungen sind für die Liquiditätssicherung (Vorfinanzierung der Kurzarbeitsbeihilfe durch Banken) erforderlich. Eine formelle Zession des Beihilfenbetrages ist nicht zulässig.

Seitens des Vorstandes wurden daher **Verfahrensvereinfachungen** festgelegt und an die Landesgeschäftsführungen kommuniziert.

Verfahrensablauf im AMS

Differenzierung der einlangenden Mails

Verfahrensablauf bei BeratungskundInnen

Verfahrensablauf bei VerfahrenskundInnen

- AntragskundInnen (mangelhafte Begehren)
- SozialpartnerkundInnen (Zustimmungserklärungen fehlen)
- EntscheidungskundInnen (vollständig und unterfertigt; Nachreichung)

Die näheren Festlegungen erfolgen durch die Landesgeschäftsführung.

4.2 Bewilligung

Grundlage sind das Begehren samt Verpflichtungserklärung und alle integrierten Bestandteile (Sozialpartnervereinbarung; Begründung falls Beilage). Mit der Mitteilung des AMS samt den angeführten Auflagen und Bedingungen kommt der zweiseitige Förderungsvertrag zustande.

In der Fördermitteilung sind zusammenfassend alle für die Gewährung wesentlichen Punkte bezüglich Beihilfenhöhe und Nachweisen der widmungsgemäßen Verwendung (Beschäftigtenstand, Behaltefrist, Mindest- und Höchstausmaß der Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum) angeführt.

Der bewilligte Gesamtbetrag (Anzahl Ausfallstunden mal durchschnittliche Pauschalsätze) wird mit der Genehmigung budgetär als maximale Zahlungsverpflichtung vorgebucht. Im Falle einer Überschreitung ist ein vorangehendes Änderungsbegehren und eine diesbezügliche Bewilligung notwendig.

Siehe: [Muster-Bewilligungsschreiben, welches in der Applikation BAS TF generiert wird](#)

In Bezug auf die Genehmigungsbefugnisse des Landesdirektoriums und in Bezug auf die Vorlagepflicht von Begehren über € 7,5 Mio. (WFA-Tool) wurden die diesbezüglich vereinfachten Regelungen den

Landesgeschäftsführungen kommuniziert.

5 Teilabrechnungen

5.1 Monatliche Abrechnung/Auszahlung

Die Auszahlung der Kurzarbeitsbeihilfe erfolgt im Nachhinein pro Kalendermonat nach Vorlage und Prüfung der Teilabrechnung bzw. der Endabrechnung.

Das AMS stellt für die kalendermonatliche Abrechnung sowohl eine Webanwendung (für eine personenbezogene Erfassung und für User ohne MS Excel für Windows) als auch eine Excel-Abrechnungsdatei zur Verfügung.

Es sind alle ArbeitnehmerInnen und Lehrlinge, die vom Geltungsbereich der Sozialpartnervereinbarung umfasst sind und für die eine Kurzarbeitsbeihilfe beantragt wird, bereits im ersten Abrechnungsmonat zu erfassen. Sie sind auch dann anzulegen, wenn im ersten Kurzarbeitszeitraum kein Arbeitsausfall vorliegt.

6 Endabrechnung

6.1 Endabrechnung/Schlusszahlung

Die Teilabrechnung für den letzten Abrechnungsmonat ergibt zugleich die Endabrechnung und Schlusszahlung. Wird mit dem bewilligten maximalen Beihilfengesamtbetrag nicht das Auslangen gefunden, ist ein Änderungsbegehren samt Entscheidung erforderlich.

7 Durchführungsbericht(e)

Gemeinsam mit der Abrechnungsliste für den letzten Kalendermonat ist ein Durchführungsbericht vorzulegen, der jedenfalls Angaben über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes sowie über die Einhaltung des Mindest- und Höchststarbeitszeitausfalls zu enthalten hat.

Im Falle einer Behaltefrist ist zudem ein Durchführungsbericht bis zum 28. des auf das Ende der Behaltefrist folgenden Monats vorzulegen.

Die Durchführungsberichte sind vom Betriebsrat, in Ermangelung eines Betriebsrates von der zuständigen Fachgewerkschaft oder von den von Kurzarbeit Betroffenen, mit zu unterfertigen. Auf Verlangen des AMS sind über die gemachten Angaben Nachweise vorzulegen.

Für die Durchführungsberichte werden Formulare zur Verfügung gestellt werden.

8 FAQs

8.1 Allgemeines

8.1.1 Was ist Kurzarbeit?

Kurzarbeit ist das, was die betrieblichen und überbetrieblichen Sozialpartner in der ‚Sozialpartnervereinbarung‘ ([Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat](#) bzw. [Einzelvereinbarung mit den von Kurzarbeit betroffenen DienstnehmerInnen](#)) festlegen: Die vorübergehende Herabsetzung der Normalarbeitszeit und des Arbeitsentgelts wegen vorübergehender wirtschaftlicher Schwierigkeiten.

Das AMS ist im Rahmen der ‚Kurzarbeit‘ für die Gewährung der **Kurzarbeitsbeihilfe** an die kurzarbeitenden Betriebe zuständig und dafür verantwortlich. Mit der AMS Kurzarbeitsbeihilfe (Ausfallstunden * Pauschalsatz) werden dem/der DienstgeberIn die damit verbundenen Kosten ersetzt. **Voraussetzung** für die Gewährung der Kurzarbeitsbeihilfe ist – ergänzend zum eingebrachten Beihilfenbegehren – die (gleichzeitige) Vorlage der unterfertigten Sozialpartnervereinbarung sowie die Zustimmung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen. Aufgrund der besonderen Umstände und Dringlichkeit wurden vereinfachte Zustimmungsverfahren festgelegt. Siehe dazu: [Verfahrensablauf im AMS](#).

Eine Vielzahl von kurzarbeitsbezogenen Themen bezieht sich daher auf Fragen zur Sozialpartnervereinbarung, auf arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen oder auch auf Fragen der Lohnverrechnung, u.ä.m. Die diesbezüglichen Klärungen und Konkretisierungen obliegen den Sozialpartnerorganisationen. Soweit derartige Regelungen und Klärungen der Sozialpartnerorganisationen dem AMS bekannt sind, kann das AMS auch anfragende Betriebe dahingehend informieren und auf Dokumente sowie FAQs der Wirtschaftskammer, des ÖGB/der Fachgewerkschaften oder der Arbeiterkammer verweisen. Siehe FAQs von: [ÖGB/AK - Kurzarbeit](#) bzw. [WKO - Kurzarbeit](#)

Das Arbeitsmarktservice konzentriert sich auf Fragen in Bezug auf die **AMS Kurzarbeitsbeihilfe** und hier insbesondere auf die Erläuterung, Konkretisierung und Interpretation von Bestimmungen der Bundesrichtlinie COVID-19 Kurzarbeitsbeihilfe. Weiters stehen alle Umsetzungsfragen, sowie konkretisierende Informationen zu Themen wie Voraussetzungen, Förderungsbedingungen, förderbare Unternehmen und Beschäftigte, Antragstellung, Bewilligung, Abrechnung und Auszahlung im Zentrum der Aufmerksamkeit des AMS.

8.1.2 Brauche ich ein eAMS-Konto?

Ja. Die Übermittlung der Abrechnungsdaten ist ausschließlich über das eAMS-Konto möglich.

Die Übermittlung des Antrages samt der Sozialpartnervereinbarung sowie die Übermittlung der AMS Fördermitteilung kann gleichfalls über das eAMS-Konto erfolgen.

8.1.3 Wie komme ich zu meinem eAMS-Konto?

Im Internet stehen die entsprechenden Formulare zum Download bereit, die bitte auszufüllen und per Post oder per E-Mail im PDF-Format (mit kleiner Dateigröße) an den/die AMS-BeraterIn in der zuständigen AMS-Geschäftsstelle zu übermitteln sind.

[Wie erhalten Sie Ihre Zugangsdaten?](#)

Die Zugangsdaten werden per Post übermittelt. Es wird gebeten, entsprechende Zustellmöglichkeit sicherzustellen.

8.2 Förderbare ArbeitgeberInnen

8.2.1 Kann ein ausländisches Unternehmen für in Österreich arbeitslosenversicherungspflichtig Beschäftigte eine...

Kann ein ausländisches Unternehmen für in Österreich arbeitslosenversicherungspflichtig Beschäftigte eine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten?

Die Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe ist nur dann möglich, wenn die Kurzarbeit in einem **Betrieb im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes** mit einem **Betriebsstandort in Österreich** durchgeführt wird (z.B. in Form eines Tochterunternehmens). So ist in der Sozialpartnervereinbarung der räumliche / fachliche / persönliche / zeitliche Geltungsbereich für den betroffenen Betrieb / die betroffenen Betriebe / die betroffenen Betriebsteile und die jeweiligen Betriebsstandorte festzulegen.

Wenn in Österreich kein „Büro“ (Standort mit Infrastruktur), keine Betriebsmittel, kein Betriebszweck und keine Betriebsorganisation mit einer Niederlassungsleitung erkennbar sind, liegt keine selbständige Niederlassung vor. In Bezug auf Kurzarbeit ist insbesondere eine Personalverwaltungsstruktur notwendig: Koordination der ArbeitnehmerInnen, Arbeitszuteilungen, Anweisungen, Aufzeichnung und Kontrolle der Arbeitszeiten, Ausfallstundenabrechnung, u.ä.m.

Im Zweifelsfall hat das ausländische Unternehmen Nachweise vorzulegen, dass es sich um einen selbständigen Betrieb bzw. um eine selbständige Niederlassung mit einer Personalverwaltungsstruktur handelt.

Der Nachweis einer Niederlassungsstruktur kann insbesondere durch eine Eintragung als Zweigniederlassung im Firmenbuch erfolgen (Name des Rechtsträgers mit dem Zusatz z.B. „Niederlassung Wien“), da die Eintragung wesentliche räumliche und organisatorische Voraussetzungen für den Betrieb voraussetzt.

Übt die Zweigniederlassung eine gewerbliche Tätigkeit aus, muss eine Gewerbeberechtigung vorliegen, mit einer gewerberechtlichen Geschäftsführung und einer äußeren Geschäftsbezeichnung der Betriebsstätte (Name des Rechtsträger mit dem Hinweis auf den Unternehmensgegenstand).

Eine Klärung kann auch anhand der Frage erfolgen, ob auf der Ebene dieses Betriebes/dieser Niederlassung ein Betriebsrat eingerichtet werden kann.

Erfüllt eine Betriebsstätte (Arbeitsstätte) die Kriterien eines Betriebes iSd Arbeitsverfassungsgesetzes nicht, ist von einem unselbständigen Betriebsteil auszugehen. In diesem Fall kann keine rechtsgültige Sozialpartnervereinbarung (Betriebsvereinbarung bzw. Einzelvereinbarung) abgeschlossen und in der Folge auch keine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden.

Gleichfalls wenn es sich nur um AußendienstmitarbeiterInnen ohne eine derartige Betriebs- und Standortstruktur handelt (Handy und Homeoffice als „Büro“ sind nicht ausreichend).

Die Personalverwaltung durch eine/einen SteuerberaterIn bzw. BilanzbuchhalterIn oder die Beauftragung eines/einer zugelassenen

„FiskalvertreterIn“ (WirtschaftstreuhandIn/SteuerberaterIn, RechtsanwältInnen und NotarInnen, SpediteureInnen mit WKO-Mitgliedschaft) bzw. die Bestellung eines/einer VertreterIn zur Einhaltung abgabenrechtlicher Pflichten reichen für das Vorliegen eines Betriebes iSd Arbeitsverfassungsgesetzes nicht aus.

Ohne Betrieb und Betriebsstandort kann auch keine Zuständigkeit einer AMS Landesorganisation bestimmt werden.

(siehe [Spezifika im Hinblick auf die Förderbarkeit bei ausländischen Unternehmen mit Beschäftigten in Österreich](#)).

8.2.2 Können Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen eine Kurzarbeitsbeihilfe nur dann erhalten, wenn auch im...

Können Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen eine Kurzarbeitsbeihilfe nur dann erhalten, wenn auch im Beschäftigerbetrieb Kurzarbeit eingeführt wurde?

Mangels Bedarfs an Arbeitskräften und wegen der subsidiären Haftung der Beschäftigerbetriebe gemäß § 14 AÜG (und fehlender Unbedenklichkeitsbescheinigung des Finanzamtes) sind überlassene Arbeitskräfte besonders von Arbeitslosigkeit bedroht.

Zeitarbeitsunternehmen können sowohl für ihre Stammarbeitskräfte als auch für überlassene Arbeitskräfte eine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten, und zwar unabhängig davon, ob auch im Beschäftigerbetrieb eine Kurzarbeitsvereinbarung abgeschlossen wird.

Wenngleich die Muster-Sozialpartnervereinbarung parallele Kurzarbeitsvereinbarungen nahelegt, haben die AKÜ-Sozialpartnerorganisationen eine neue Möglichkeit der Kurzarbeit – unabhängig von einem Beschäftigerbetrieb – geschaffen. Für genauere Informationen verweisen wir auf das Dokument: [Gewerkschaft PRO-GE Branchenbuero Arbeitskraefteueberlassung](#)

8.2.3 Sind die Kammern förderbare Arbeitgeber?

Die gesetzlichen Interessensvertretungen (wie z.B.: WKO, AK, Landwirtschaftskammer) sind als „sonstige juristische Personen öffentlichen Rechts“ zu qualifizieren und nur dann förderbare ArbeitgeberInnen, wenn sie wesentliche Teile ihrer Kosten über Leistungsentgelte finanzieren und am Wirtschaftsleben teilnehmen.

8.2.4 Kann Kurzarbeitsbeihilfe für Betriebe der Kammern, wie z.B.: das WIFI,...

Kann Kurzarbeitsbeihilfe für Betriebe der Kammern, wie z.B.: das WIFI, gewährt werden?

Sind die Betriebe Teil der Kammern, ist zu prüfen, ob sie über einen eigenen Budgetkreis, d.h. über ein Budget zu selbständiger Verwaltung, verfügen. Wenn die zur Kurzarbeit vorgesehene Einrichtung einer Kammer weitgehend selbständig ein Budget verwaltet, in das erhebliche Beträge von LeistungsempfängerInnen einfließen, kann Kurzarbeit unabhängig von der Gebarung des Rechtsträgers (z.B.: WKO des jeweiligen Bundeslandes) beantragt werden.

Liegen diese Voraussetzungen nicht vor oder bestehen Zweifel bezüglich der eigenständigen Budgetverwaltung oder Zweifel hinsichtlich des erheblichen Anteils der Beiträge von Leistungsempfängern, ist die gesamte Gebarung des Rechtsträgers zu beachten. Dann ist der eigenerwirtschaftete Beitrag der LeistungsempfängerInnen im Sinne der [Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe \(KJA-COVID-19\)](#) nur soweit wesentlich, soweit das Verhältnis der Beiträge zum gesamten Budgetvolumen in etwa dem Verhältnis

der kurzarbeitenden MitarbeiterInnen zum Gesamtbeschäftigtenstand entspricht. Mit anderen Worten: dann werden nur so viele MitarbeiterInnen in Kurzarbeit gefördert, wie dem Finanzierungsanteil der erwirtschafteten Beiträge am Gesamtbudget entsprechen.

8.2.5 Ist ein Tourismusverband förderbar?

Ist der Tourismusverband als Gemeindeverband organisiert, dann ist er nicht förderbar.

Ist der Tourismusverband per Gesetz oder Verordnung als eigene Körperschaft öffentlichen Rechts eingerichtet, dann ist er förderbar, wenn wesentliche Teile seiner Kosten über Leistungsentgelte gedeckt werden und er am Wirtschaftsleben teilnimmt. Ein Tourismusverband finanziert sich überwiegend aus den Pflichtbeiträgen der Mitglieder (meist Unternehmen). Eigenerwirtschaftete Erträge kommen beispielsweise aus Veranstaltungen.

8.2.6 Ist der „Veranstaltungsbereich“ des Tourismusverbandes ein eigenständiger Betrieb?

Es ist zu prüfen, ob der Veranstaltungsbereich über einen eigenständigen Budgetkreis verfügt. Typischerweise verfügt der Veranstaltungsbereich eines Tourismusverbandes über keine eigenständige Finanzgebarung ("Budget").

8.2.7 Sind Genossenschaften mit beschränkter Haftung (wie etwa LAWOG) förderbare ArbeitgeberInnen?

Ja, es handelt sich um eine Rechtsperson des Privatrechts. Davon zu unterscheiden sind sogenannte „Wasser- oder Jagdgenossenschaften“, die kraft Gesetzes „Körperschaften öffentlichen Rechts“ (z.B. § 21 Burgenländisches Jagdgesetz 2017) und nur dann förderbar sind, wenn sie wesentliche Teile ihrer Kosten über Leistungsentgelte decken und am Wirtschaftsleben teilnehmen.

8.2.8 Sind „Betriebe gewerblicher Art“ des Amtes der NÖ Landesregierung förderbar?

Ein „Betrieb gewerblicher Art“ wird immer von einer „Körperschaft öffentlichen Rechts“ geführt. Es kommt darauf an, ob die dahinterstehende Körperschaft öffentlichen Rechts förderbar ist. Das Land NÖ ist nicht förderbar.

8.2.9 Wie erkennt man, ob es sich um eine „sonstige juristische...“

Wie erkennt man, ob es sich um eine „sonstige juristische Person öffentlichen Rechts“ handelt? Sind sie förderbare Arbeitgeber?

Zu prüfen ist, woraus sich die Rechtspersönlichkeit der juristischen Person ableitet. Leitet sie sich von einem öffentlich-rechtlichen Akt (Gesetz oder Verordnung bei Körperschaften, Anstalten, öffentlich-rechtlichen Stiftungen oder Fonds) ab und handelt es sich nicht um Bund, Land, Gemeinde oder Gemeindeverbände, dann liegt eine „sonstige juristische Person des öffentlichen Rechts“ vor. Diese ist nur dann eine förderbare Arbeitgeberin, wenn sie wesentliche Teile ihrer Kosten über Leistungsentgelte deckt und am Wirtschaftsleben teilnimmt.

Leitet sich die Rechtspersönlichkeit der juristischen Person von einem privatwirtschaftlichen Akt ab (Vereinsgründung mit Nichtuntersagungsbescheid bei Vereinen, Gesellschaftsvertrag/Satzung bei Kapitalgesellschaften; Stiftungsakt bei privaten

Stiftungen) dann liegt eine Rechtsperson des Privatrechts vor (dies sieht man meist auch am Rechtsformzusatz „GmbH“, „AG“, „OG“, „KG“ etc.). Diese sind förderbare ArbeitgeberInnen, unabhängig davon, ob sie zu 100% im Eigentum von Bund, Land oder Gemeinde stehen.

8.2.10 Sind Bundesmuseen (wie Albertina, KHM-Museumsverband etc.) förderbare ArbeitgeberInnen?

Es handelt sich bei den Bundesmuseen um Anstalten öffentlichen Rechts (=sonstige juristische Person öffentlichen Rechts). Diese sind förderbar, wenn sie wesentliche Teile ihrer Kosten über Leistungsentgelte (z.B. Ticketverkauf) decken und am Wirtschaftsleben teilnehmen.

8.2.11 Sind gemeinnützige Vereine förderbar, wenn sie zu 100% im Eigentum von Bund/Land/Gemeinde 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.

8.2.12 Ist eine gemeinnützige GmbH förderbar, wenn als Gesellschafter das Land...

Ist eine gemeinnützige GmbH förderbar, wenn als Gesellschafter das Land und die Kammer der gewerblichen Wirtschaft eingetragen sind?

Ja, eine gemeinnützige GmbH ist förderbar. Dies gilt unabhängig davon, ob ein Bundesland oder eine sonstige juristische Person des öffentlichen Rechts Gesellschafter der GmbH sind. Auch hier kommt die Rechtsperson des Privatrechts zum Tragen, die förderbar ist.

8.2.13 Kann eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts („GesbR“) eine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten?

Nein. Eine GesbR ist eine Gesellschaftsform, die als solche nicht rechtsfähig ist. Werden von der GesbR Verträge abgeschlossen, so sind die Gesellschafter der GesbR die VertragspartnerInnen. Die GesbR kann somit weder Arbeitgeber noch Träger einer Gewerbeberechtigung sein.

Hat nur ein/e GesellschafterIn den Dienstvertrag abgeschlossen, so kann diese/r GesellschafterIn – sofern ein Betrieb iSd Arbeitsverfassungsgesetzes vorliegt – die Sozialpartnervereinbarung abschließen und ein das Kurzarbeitsbegehren einzubringen.

Haben mehrere GesellschafterInnen der GesbR den Dienstvertrag abgeschlossen, so haben diese gemeinsam – sofern ein Betrieb iSd Arbeitsverfassungsgesetzes vorliegt – die Sozialpartnervereinbarung abzuschließen und gemeinsam das Kurzarbeitsbegehren einbringen.

8.2.14 Kann ein/e VermieterIn (Wohnungen/Privatzimmer/Einfamilienhaus) eine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten?

Grundvoraussetzung für die Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe ist, dass die Kurzarbeit in einem Betrieb des Unternehmens mit

Betriebsstandort in Österreich durchführt wird.

Es hängt somit davon ab, ob ein/e PrivatzimmervermieterIn (BestandgeberIn) die Bestandobjekte als UnternehmerIn vermietet. Dies setzt voraus, dass

- mehrere Bestandobjekte vermietet werden (Richtwert: mehr als fünf Bestandobjekte) und/oder
- die Vertragsbindungen längerfristig bestehen und
- dritte Personen Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Privatzimmervermietung besorgen bzw.
- eine Hausverwaltung beschäftigt wird.

Ein/e VermieterIn eines Einfamilienhauses betreibt kein Unternehmen.

Stellt ein/e VermieterIn ein Begehren auf Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe, so kann eine Auskunft darüber verlangt werden, wie viele Bestandobjekte vermietet werden und ob dritte Personen zur Betreuung der Bestandobjekte herangezogen werden.

Darüber hinaus hat der/die VermieterIn in der Sozialpartnervereinbarung oder im Begehren nachvollziehbar zu begründen, weshalb der Betrieb von vorübergehenden nicht saisonbedingten wirtschaftlichen Schwierigkeiten betroffen ist, die auf nicht beeinflussbare Corona-bezogene Umstände zurückzuführen sind.

8.3 Nicht förderbare ArbeitgeberInnen

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

Nein. Ein/e ArbeitgeberIn, der/die für private Zwecke eine Haushaltshilfe beschäftigt, kann keine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten, weil er/sie - in diesem Bereich - kein Unternehmen betreibt.

Siehe: [Kurzarbeitsbeihilfe für Unternehmen](#)

8.3.2 Kann ein/e ArbeitgeberIn mit ruhender Gewerbeberechtigung eine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten?

Nein.

Die Förderung von Kurzarbeit ist ein Instrument zur Unterstützung von aufrechten Unternehmen. ArbeitgeberInnen, die ihre Gewerbeberechtigung über längere Zeit hinweg nicht ausüben, betreiben während der Ruhendmeldung kein aufrechtes Unternehmen.

8.4 Förderbare Beschäftigte

8.4.1 Gibt es für Beschäftigte mit einem Beginn ihres Dienstverhältnisses kurz...

Gibt es für Beschäftigte mit einem Beginn ihres Dienstverhältnisses kurz vor Beginn oder während der Kurzarbeit Kurzarbeitsbeihilfe?

Tourismusbetriebe haben bereits vor der Corona-Krise ein Dienstverhältnis mit einem Beginn ab 1.3.2020 (oder später) abgeschlossen und möchten dieses Dienstverhältnis nun in die Kurzarbeit einbeziehen.

Nein. Das Dienstverhältnis muss mindestens einen voll entlohnten Monat (bei Wochenlohn: vier voll entlohnte Wochen) vor Beginn der Kurzarbeit bestanden haben. Die in Kollektivverträgen vorgesehenen Stundenlöhne werden mit dem Normalarbeitszeitteiler in einen vollen Monatslohn umgerechnet. Beispiel: Beginn der Kurzarbeit am 16.3.2020 – Dienstverhältnis muss ab 1. 2.2020 bestanden haben. Diese Voraussetzung ist sowohl für die Berechnung der Kurzarbeitsbeihilfe als auch für die Sozialversicherung als Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit notwendig

8.4.2 Welche Auswirkungen hat die Einberufung bzw. Zuweisung zum Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienst auf die Kurzarbeitsbeihilfe?

Das Arbeitsverhältnis von beschäftigten Personen bleibt durch die Einberufung zum Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienst unberührt (§ 4 APStG). Während der Zeit des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes ruhen die Arbeitspflicht des/der ArbeitnehmerIn und die Entgeltzahlungspflicht des/der ArbeitgeberIn.

Grundvoraussetzung für die Gewährung der Kurzarbeitsbeihilfe für diese Personen ist, dass sie vom Geltungsbereich der Kurzarbeitsvereinbarung (Sozialpartnervereinbarung) erfasst sind.

Kehren diese Personen während des laufenden Kurzarbeitszeitraums in den Betrieb zurück, so sind jene Zeiten im Abrechnungszeitraum, für die eine Ersatzleistung als Folge der Einberufung bzw. Zuweisung bezogen wurde, in der Abrechnungsliste (Abrechnungsdatei) nicht als ‚Normalarbeitszeitstunden gemäß Arbeitsvertrag‘ zu erfassen. Diese Stunden sind somit keine verrechenbaren Ausfallstunden.

Für Zeiten, in denen keine Ersatzleistung bezogen wird und verrechenbare Ausfallzeiten anfallen, ist das Bruttoentgelt des letzten vollentlohten Monats vor Einberufung bzw. Zuweisung heranzuziehen.

8.4.3 Können Unternehmen für Beschäftigte, die keinen Wohnsitz in Österreich haben,...

Können Unternehmen für Beschäftigte, die keinen Wohnsitz in Österreich haben, eine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten, z.B. für GrenzgängerInnen?

Ja, wenn ein arbeitslosenversicherungspflichtiges Dienstverhältnis für eine Beschäftigung in Österreich (Betriebsstandort) vorliegt und von der Sozialpartnervereinbarung ([mit](#) oder [ohne](#) Betriebsrat) umschlossen ist.

8.4.4 Welche Grundvoraussetzungen müssen Beschäftigte für die Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe erfüllen?

Grundvoraussetzung ist, dass ein arbeitslosenversicherungspflichtiges Dienstverhältnis vorliegt.

Förderbar sind

- Arbeitslosenversicherungspflichtig Beschäftigte
- Beschäftigte, die aufgrund des Alters (63+) der Arbeitslosenversicherungspflicht nicht unterliegen (darunter fallen auch beschäftigte Personen, die das Regelpensionsalter erreicht haben, aber die Voraussetzungen für eine Alterspension nicht erfüllen)

Nicht förderbar sind

- Beschäftigte Personen, die eine Pension aus einem der Versicherungsfälle des Alters beziehen bzw. denen eine solche zuerkannt wurde
- Beschäftigte Personen, die das Regelpensionsalter erreicht haben und die die Voraussetzungen für eine Alterspension erfüllen

8.4.5 Können Unternehmen für befristete oder gekündigte Dienstverhältnisse eine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten?

Ja, wenn diese Dienstverhältnisse von der Sozialpartnervereinbarung umschlossen sind.

8.4.6 Können Unternehmen für geringfügig Beschäftigte eine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten?

Nein, da kein arbeitslosenversicherungspflichtiges Dienstverhältnis vorliegt.

8.4.7 Können Unternehmen für schwangere Frauen eine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten?

Ja, die Kurzarbeitsbeihilfe endet mit Beginn des Mutterschutzes.

8.4.8 Können Unternehmen für Teilzeitbeschäftigte eine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten?

Ja, wenn die Teilzeitbeschäftigten von der Sozialpartnervereinbarung umschlossen sind (allenfalls mit einem Mindestbeschäftigungsausmaß). Bei Teilzeitbeschäftigung ist der in der Pauschalsatztable ausgewiesene Pauschalsatz mit der betrieblichen Normalarbeitszeit (Vollzeit) zu multiplizieren und durch die individuell vereinbarte Arbeitszeit (Teilzeit) zu dividieren. Im [Rechner für COVID-19_Kurzarbeitsbeihilfe](#) und im [Begehren-Teilzeitberechnungstool](#) ist diese Umrechnung bereits berücksichtigt.

8.4.9 Können Unternehmen für Beamte eine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten?

Nein. Förderbar sind jedoch arbeitslosenversicherungspflichtige definitivgestellte Dienstverhältnisse, wenn diese von der Sozialpartnervereinbarung umschlossen sind.

8.4.10 Können Unternehmen für freie DienstnehmerInnen eine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten?

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

8.4.11 Können Unternehmen für Mitglieder des geschäftsführenden Organs eine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten?

Ja, wenn diese ASVG versichert sind.

8.4.12 Was ist bei der Kurzarbeitsbeihilfe für Lehrlinge zu beachten?

Im Lehrbetrieb gibt es keine oder keine ausreichenden Tätigkeiten, mit oder ohne Berufsschulbesuch.

- Für Lehrlinge (und Personen in Ausbildungsverhältnissen, die Lehrausbildungen gleichgestellt sind, z.B. zahnärztliche AssistentInnen) kann eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden, wenn diese von der Sozialpartnervereinbarung umschlossen sind.
- Gemäß BAG-Novelle vom 21.3.2020 kann die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit für die Dauer der Beihilfengewährung bis zur Gänze reduziert werden (gilt bis 31.8.2020, danach im Ausmaß von 50%), aber die durchschnittliche Mindestarbeitszeit von 10% ist zu erfüllen.
- Berufsschulzeiten (z.B. unter Nutzung digitaler Lernformen) sind Arbeitszeiten.
- Das Lehrlingseinkommen wird durch die Kurzarbeit nicht reduziert (100% Nettoersatzrate).
- Für Lehrlinge gibt es keine gesonderte Pauschalsatztablette; die niedrigste Lohnstufe ist € 461,00. Aufgrund der niedrigeren Lohnnebenkosten gewährleisten die Pauschalsätze den vollen Kostenersatz.
- Wenn ein Lehrling im Kurzarbeitszeitraum eine Lehrausbildung beendet und dadurch einen höheren Entgeltanspruch erwirbt, wird dieser als Berechnungsgrundlage für die Pauschalsatzermittlung und als Beitragsgrundlage zur Sozialversicherung herangezogen.
- Die Gewährung der Kurzarbeitsbeihilfe für Lehrlinge hat keine Auswirkung auf eine allfällige AMS Lehrstellenförderung.
- Nähere Informationen finden sie unter: [WKO Kurzarbeit Lehrlinge/Berufsschule](#).

8.4.13 Kann ein Unternehmen für Selbständige eine Kurzarbeitsbeihilfe erhalten?

Nein, weil nicht arbeitslosenversicherungspflichtig. Wird neben der unselbständigen Beschäftigung eine selbständige Tätigkeit ausgeübt, ist dies für die Kurzarbeitsbeihilfe unerheblich.

8.5 Voraussetzung: Wirtschaftliche Schwierigkeiten

8.5.1 Wann befindet sich ein Betrieb in wirtschaftlichen Schwierigkeiten im Sinne der Kurzarbeitsrichtlinie (KUA-COVID-19)?

Kurzarbeitsbeihilfen können ArbeitgeberInnen gewährt werden, die zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit Kurzarbeit für ArbeitnehmerInnen durchführen, wenn der **Betrieb** von **vorübergehenden nicht saisonbedingten wirtschaftlichen Schwierigkeiten** betroffen ist (vgl § 37b Abs. 1 Z. 1 AMSG). Gemäß § 37b Abs. 7 AMSG gelten Auswirkungen im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19) als vorübergehende, nicht saisonbedingte, wirtschaftliche Schwierigkeiten.

Diese **wirtschaftlichen Schwierigkeiten** müssen in einem Zusammenhang mit Betretungsverboten, Betriebsschließungen oder -beschränkungen, einem Ausfall von Aufträgen, von betriebsnotwendigen Zulieferungen und Betriebsmitteln oder Ähnlichem stehen, d.h. die wirtschaftlichen Schwierigkeiten müssen auf Corona-bezogene Umstände zurückzuführen sein, die das Unternehmen nur schwer oder überhaupt nicht beeinflussen kann.

Ist in der Sozialpartnervereinbarung keine Begründung für die Einführung der Kurzarbeit enthalten (Beilage), so ist diese im COVID-19-Kurzarbeitsbegehren anzuführen. Es ist kurz darzustellen, aufgrund welcher Auswirkungen der Corona-Krise sich wirtschaftliche Schwierigkeiten ergeben.

Im Falle der Verlängerung der COVID-19-Kurzarbeit ist anzuführen, ob und inwieweit die wirtschaftlichen Schwierigkeiten weiterhin bestehen.

8.6 Voraussetzung: Sozialpartnervereinbarung

8.6.1 Wer muss auf Seiten von RechtsanwältInnen bzw. ÄrztInnen die Sozialpartnervereinbarung abschließen?

Ein Rechtsanwalt/Eine Rechtsanwältin bzw. Ein Arzt/Eine Ärztin (= eine freiberufliche Tätigkeit) möchte Kurzarbeit für seine/ihre MitarbeiterInnen anmelden.

Bei RechtsanwältInnen ist die gesetzliche Interessensvertretung die Rechtsanwaltskammer des betroffenen Bundeslandes, bei ÄrztInnen die Ärztekammer des betroffenen Bundeslandes. Diese unterfertigen die jeweilige Sozialpartnervereinbarung.

8.6.2 Muss die Kurzarbeit für den ganzen Betrieb vereinbart werden?

Nein. Sie kann auch nur für einzelne Betriebe oder Betriebsteile vereinbart werden.

8.6.3 Werden Überstundenpauschalen und All-in-Verträge bei der Nettoersatzrate berücksichtigt?

Ist ein vereinbartes Überstundenpauschale widerruflich und veränderbar, sind die diesbezüglichen Überstundenentgelte vom Bruttoentgelt herauszurechnen. Unwiderrufliche Überstundenpauschalen und Anteile von All-inclusive-Entgelten, die der Abgeltung allfälliger Überstundenleistungen gewidmet sind (und wenn die Anzahl der Überstunden nicht darstellbar ist), werden nicht in Abzug gebracht und bei der Ermittlung der Nettoersatzrate berücksichtigt.

8.6.4 Können während der Kurzarbeit auch Neueinstellungen vorgenommen werden?

In Bezug auf die Kurzarbeitsbeihilfe hat die Begründung neuer Dienstverhältnisse keine Auswirkung, da diese Dienstverhältnisse nicht förderbar sind (kein vollentlohntes Monat vor Beginn der Kurzarbeit).

In Bezug auf die Einhaltung der Beschäftigungsverpflichtung während Kurzarbeit sind Neueinstellungen jedenfalls möglich, wenn die Sozialpartnervereinbarung eine Auffüllpflicht vorsieht. Darüber hinausgehend muss der Betrieb erklären, warum die Arbeit nicht von den kurzarbeitenden Beschäftigten erledigt werden kann (z.B. Schlüsselkräfte; Personen mit notwendigem Know-How).

Ob eine missbräuchliche Inanspruchnahme des Instrumentes ‚Kurzarbeit‘ vorliegt, wenn Neueinstellungen über Einzelfälle hinausgehen (oder zusätzliche überlassene Arbeitskräfte beschäftigt werden oder zusätzliche Beschäftigungen auf Werkvertragsbasis erfolgen), haben die Sozialpartner bzw. die kollektivvertragsfähigen Körperschaften zu entscheiden. Diesbezügliche Anfragen sind daher an die betrieblichen Sozialpartner (Betriebsrat) bzw. an die kollektivvertragsfähige Körperschaft der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen zu richten.

8.7 Voraussetzung: Arbeitszeitausfall

8.7.1 Wie werden die verrechenbaren Ausfallzeiten ermittelt?

Grundsätzlich kann die Kurzarbeitsbeihilfe nur gewährt werden

- zum einen für Beschäftigte, die wegen Kurzarbeit einen Arbeitsausfall erleiden, der mit einem Verdienstaufschlag verbunden ist und
- zum anderen für Ausfallstunden, die für den/die DienstgeberIn mit entsprechenden Kosten verbunden sind (insbesondere für die Kurzarbeitsunterstützung und für Entgeltfortzahlungen).

Die Berechnung bezieht sich auf den jeweiligen Abrechnungszeitraum (Kalendermonat bzw. untermonatiger Zeitraum) für jede in die Kurzarbeit einbezogene Person.

Anzahl Normalarbeitszeitstunden im Abrechnungszeitraum

Die Normalarbeitszeit ist die gesetzliche/kollektivvertragliche Normalarbeitszeit (Vollzeit) bzw. die individuell vereinbarte Normalarbeitszeit (Teilzeit), wie wenn es keine Kurzarbeit geben würde. Sieht ein Schichtmodell schwankend unterschiedliche Soll-Arbeitszeit vor, wird auf die individuelle Soll-Arbeitszeit abgestellt.

- *abzüglich der Stunden, die mit keinem Verdienstaufschlag verbunden sind und für die keine Personalkosten anfallen*
(bei Ansprüchen auf Ersatzleistungen, wie Krankengeld, Entgeltfortzahlung für Arbeitsunfall, BauarbeiterInnen-Schlechtwetterentschädigung, Unterstützungsleistungen nach § 32 Epidemiegesetz, u.ä.)

= Anzahl Normalarbeitszeitstunden für die Berechnung zulässiger Ausfallstunden

- *abzüglich geleisteter und bezahlter Arbeitsstunden*

- *abzüglich Stunden für konsumierten Urlaub und konsumiertes Zeitguthaben*

- abzüglich Krankenstandstunden mit Entgeltfortzahlung für geplante Arbeitsstunden und

- abzüglich Stunden mit Entgeltfortzahlung gemäß § 1155 (3) ABGB für geplante Arbeitsstunden

= errechnete Anzahl an Ausfallstunden

- abzüglich geleisteter und bezahlter Überstunden

= Anzahl verrechenbare Ausfallstunden

Während der Kurzarbeit sind

- Stunden mit Entgeltfortzahlung für Krankenstand und
- Stunden mit Entgeltfortzahlung gemäß § 1155 Abs. 3 ABGB (allgemeine Geschäfts- und Betriebsschließungen in den Sperrgebieten und in Österreich)

demnach Ausfallstunden für jene Zeiten, in denen im Abrechnungszeitraum keine geplanten Arbeitsstunden vorgesehen waren (Normalarbeitszeitstunden abzüglich geplante Arbeitsstunden).

An **Sonn- und Feiertagen**, an denen im Betrieb normalerweise nicht gearbeitet wird, kann auch kein Ausfall wegen Kurzarbeit eintreten. Ist es üblich, dass im Betrieb auch an Sonn- und Feiertagen gearbeitet wird und tritt durch Kurzarbeit ein Arbeitszeitausfall ein, kann die Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden.

Ausfalltage, die von Urlaubstagen unmittelbar umschlossen sind, werden nicht anerkannt.

So können etwa bei einer dreiwöchigen Betriebsschließung, wo nach dem Plan des Unternehmens jeweils der Mittwoch ein Ausfalltag, die übrigen Tage aber Urlaubstage sein sollen, die Mittwoche nicht als Ausfalltage anerkannt werden. Generell werden Kombinationen von Urlaubs- und Ausfalltagen, die offensichtlich in Missbrauchsabsicht vereinbart werden, nicht anerkannt. Die Missbrauchsabsicht ist nach dem Maßstab eines/einer redlichen UnternehmerIn zu beurteilen. Die Prüfung kann anhand der Frage erfolgen, ob unter der Annahme, dass es keine Kurzarbeit gäbe, die betreffende Urlaubsvereinbarung zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen gleichfalls so getroffen worden wäre.

Als **Nachweis für die Anzahl der verrechenbaren Ausfallstunden** besteht die Verpflichtung des Betriebes, entsprechende Arbeitszeitaufzeichnungen (Arbeitsbeginn, -ende, -unterbrechungen) für alle von Kurzarbeit betroffenen MitarbeiterInnen zu führen, und diese auf Aufforderung dem AMS vorzulegen und diesbezügliche Auskünfte zu erteilen.

8.7.2 Wird Urlaub oder Zeitguthaben als Arbeitszeit gewertet?

Ja, Urlaubstage und Zeitguthaben gelten als Arbeitszeit. Die Arbeitszeit ist vom/von der ArbeitgeberIn voll zu entlohnen. Urlaubstage und Zeitguthaben stellen somit keine Ausfallzeiten dar, weswegen für diese Zeiten keine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt wird.

8.7.3 Kann für einen Arbeitszeitausfall aufgrund behördlicher Maßnahmen nach dem Epidemiegesetz...

Kann für einen Arbeitszeitausfall aufgrund behördlicher Maßnahmen nach dem Epidemiegesetz eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden?

Nein, denn ein Anspruch auf einen Kostenersatz gemäß § 32 Epidemiegesetz schließt die Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe aus. Wenn die gesetzliche Grundlage für die Absonderung von Personen („Quarantäne“) oder für Verkehrsbeschränkungen („Absperrungen“ von Gemeinden und Ortsteilen) das Epidemiegesetz ist, dürfen für diese Arbeitstage keine Ausfallstunden verrechnet werden. Diese Normalarbeitszeitstunden sind daher in der monatlichen Abrechnung unter „Stunden, für die Ersatzeleistungen gebühren“ zu erfassen. Und zwar unabhängig davon, ob der diesbezügliche Antrag bei der Bezirksverwaltungsbehörde bereits eingebracht oder entschieden wurde!

Anmerkung: Demgegenüber ist die gesetzliche Grundlage für die allgemeinen Bewegungseinschränkungen und Geschäfts- und Betretungsverbote für ganz Österreich das Pandemiegesetz (Covid-19 Gesetz). Diesbezügliche Arbeitszeitstunden, für die Entgeltfortzahlung gemäß § 1155 Abs. 3 ABGB geleistet wurde (und die nicht in die geplante Arbeitszeit während Kurzarbeit fallen) sind verrechenbare Ausfallstunden.

Das AMS ist nicht für die Vollziehung des Epidemiegesetzes zuständig. Die/Der ArbeitgeberIn hat auf die gesetzliche Grundlage für den Arbeitszeitausfall zu achten. Bei Anfragen sind diese an ihre Interessensvertretung oder an die Bezirksverwaltungsbehörde zu verweisen.

8.8 Dauer der Kurzarbeitsbeihilfe

8.8.1 Ist im Falle der Verlängerung der Kurzarbeit eine neuerliche Sozialpartnervereinbarung...

Ist im Falle der Verlängerung der Kurzarbeit eine neuerliche Sozialpartnervereinbarung notwendig?

Ja. Sowohl ein neues Begehren um Verlängerung der Kurzarbeitsbeihilfe als auch eine neue Sozialpartnervereinbarung sind notwendig.

8.8.2 Kann die Kurzarbeit auch vorzeitig beendet werden bzw. können sich für Beschäftigte die Arbeitszeitstunden erhöhen?

In Bezug auf die AMS Kurzarbeitsbeihilfe sind in der monatlichen Abrechnungsliste (Abrechnungsdatei) personenbezogen nur jene Ausfallstunden anzugeben, die tatsächlich anfallen.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Sozialpartnervereinbarung (Kurzarbeitsvereinbarung) ist das AMS darüber zu informieren (Begehren, Verpflichtungserklärung Punkt 7) und die letzte monatliche Abrechnung (und der Durchführungsbericht) zu übermitteln.

Damit wird auch die Gewährung der Kurzarbeitsbeihilfe vorzeitig beendet. Eine vorzeitige Beendigung gemäß Punkt II der Sozialpartnervereinbarung ist nur sinnvoll, wenn keine Zweifel an einer späteren Kurzarbeitsnotwendigkeit bestehen. Es ist darauf

zu achten, dass der Arbeitszeitausfall im Durchschnitt des verkürzten Durchrechnungszeitraumes sowohl insgesamt als auch auf den/die einzelne/n ArbeitnehmerIn bezogen 90% nicht überschreiten darf (siehe Fördermitteilung).

8.9 Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe

8.9.1 Wie berechnet sich die Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe?

Die Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe wird für den jeweiligen Abrechnungszeitraum (Kalendermonat; untermonatiger Zeitraum) für jede in die Kurzarbeit einbezogene Person berechnet: **Kurzarbeitsbeihilfe = Anzahl verrechenbare Ausfallstunden mal Pauschalsatz.**

Für Einkommensanteile über € 5.370,00 gebührt keine Kurzarbeitsbeihilfe.

8.9.2 Wovon hängt die Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe ab?

1. Von der Höhe des Bruttoentgelts vor Beginn der Kurzarbeit (Beginndatum in der Sozialpartnervereinbarung (dies ist zugleich das Beginndatum im Förderbegehren))

Siehe: [Was ist beim Bruttoentgelt vor Kurzarbeit zu beachten?](#)

2. Von der Anzahl der verrechenbaren Ausfallstunden.

Siehe: [Voraussetzung: Arbeitszeitausfall](#)

3. Von der Höhe des jeweiligen Pauschalsatzes:

Ausgehend vom Bruttoentgelt vor Kurzarbeit berücksichtigt der Pauschalsatz die [„Nettoersatzrate“ \(„Nettoentgeltgarantie“\)](#) gemäß Staffelung; siehe: Sozialpartnervereinbarung ([mit](#) oder [ohne](#) Betriebsrat) und beinhaltet alle für den/die DienstgeberIn relevanten Lohnnebenkosten (1/6 für anteilige Sonderzahlungen; anteilige DG-Sozialversicherungsbeiträge bezogen auf das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit und die anteiligen sonstigen DienstgeberInnen-Abgaben). Für die Umrechnung der Bruttoentgelte in Nettoentgelte (und umgekehrt) und für die Berechnung der Lohnnebenkosten wurde der [Brutto-<-> Netto- Rechner des FM für Finanzen](#) verwendet. Aus Vereinfachungsgründen wurde das Dienstverhältnis eines/einer Angestellten in Wien ohne AlleinverdienerInnenabsetzbetrag, ohne Familienbonus/Kinder, ohne PendlerInnenpauschale ohne Sachbezüge und ohne MitarbeiterInnenvorsorgekasse (also ohne Berücksichtigung persönlicher Umstände) als Bezugspunkt herangezogen.

Siehe: [COVID-19-Kurzarbeit Pauschalsatz Erläuterungen](#)

8.9.3 Was ist beim Bruttoentgelt vor Kurzarbeit zu beachten?

Es ist das arbeitslosenversicherungspflichtige Entgelt (§ 49 ASVG) des letzten vollentlohnenden Monats (bei wöchentlicher Entlohnung: der letzten vollentlohnenden vier Wochen) vor Beginn der Kurzarbeit maßgeblich, und zwar inklusive regelmäßiger Zulagen, Zuschläge und Sachbezüge, aber ohne anteilige Sonderzahlungen und ohne Überstundenentgelte.

Liegt kein regelmäßiges Bruttoentgelt vor (z.B. Schichtbetrieb, bei schwankenden Zulagen, Provisionen, Diäten, Leistungslohn nach geleisteten Arbeitsstunden) ist der Durchschnitt der letzten drei Monate (bei wöchentlicher Entlohnung: der letzten 13 Wochen) vor Kurzarbeit heranzuziehen.

Ist ein vereinbartes Überstundenpauschale widerruflich und veränderbar, sind die diesbezüglichen Überstundenentgelte herauszurechnen. Unwiderrufliche Überstundenpauschalen und Anteile von All-inclusive-Entgelten, die der Abgeltung allfälliger Überstundenleistungen gewidmet sind (und die Anzahl der Überstunden nicht darstellbar ist), werden nicht in Abzug gebracht.

Für Personen, die vor Beginn der Kurzarbeit keinen Entgeltanspruch (z.B. wegen diverser Formen der Karenzierung) oder einen verringerten Entgeltanspruch (z.B. wegen halber Entgeltfortzahlung im Krankenstand) haben, ist das zuvor maßgebliche Bruttoentgelt heranzuziehen. Es besteht in diesen Fällen jedoch auch während der Kurzarbeit nur dann ein Entgeltanspruch, wenn ein solcher auch ohne Kurzarbeitsvereinbarung bestanden hätte (z.B. bei Wiedereinstieg nach Karenz/Wiedereingliederungsteilzeit nach Krankenstand oder neuem Entgeltfortzahlungsanspruch).

8.9.4 Wie hoch sind das Bruttoeinkommen und die Kurzarbeitsunterstützung...

Wie hoch sind das Bruttoeinkommen und die Kurzarbeitsunterstützung der betroffenen ArbeitnehmerInnen?

Vorab: Das AMS ist im Rahmen der ‚Kurzarbeit‘ für die Gewährung der **AMS Kurzarbeitsbeihilfe** an die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber zuständig und verantwortlich. Fragen, die sich auf die AMS Kurzarbeitsbeihilfe beziehen können wir **nachstehend** beantworten. Bei Fragen, die sich aus der innerbetrieblichen Umsetzung des Punktes IV 4 lit c der Sozialpartnervereinbarung ergeben – sich also auf die Sozialpartnervereinbarung oder auf arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen beziehen – müssen wir Sie auf die dafür zuständigen Stellen (Interessensvertretung, Steuerberatung / Lohnverrechnung, Österreichische Gesundheitskasse, ...) verweisen.

Der COVID-19-Rechner dient der Ermittlung der ArbeitgeberInnen-bezogenen Kurzarbeitsbeihilfe und bezieht sich nicht auf das im Einzelfall gebührende ArbeitnehmerInnen-bezogene Bruttoeinkommen.

Die Kurzarbeitsbeihilfe erfolgt u.a. unter der **Bedingung**, dass die Beschäftigten ein Nettoentgelt gemäß der Staffelung, wie sie die Sozialpartnervereinbarung vorsieht, erhalten.

Die ‚Nettoersatzrate‘ muss der/die ArbeitgeberIn erfüllen. Darüber hinaus ist sicherzustellen, dass das Bruttoentgelt für Kurzarbeitende nicht unter den Wert des Entgelts für geleistete Arbeitsstunden fällt, d.h. beispielsweise, dass bei einer Leistungszeit von 90% auch mindestens 90% des ursprünglichen Bruttoentgelts auszubezahlen sind (**Begehren, Verpflichtungserklärung, Punkt 3**).

Das Grundprinzip der WKO- und ÖGB-Sozialpartnervereinbarung ist im Internet des BMAFJ [„Wie funktioniert Kurzarbeit“](#) dargestellt. Das Kurzarbeitsmodell sieht vor, dass das Arbeitsentgelt und die Kurzarbeitsunterstützung zusammen 90%/85%/80% des bisherigen Nettoentgelts ergeben. Die von den Sozialpartnern (und nicht vom AMS) festgelegte Bestimmung wird juristisch so interpretiert, dass sich die ‚Nettoersatzrate‘ („Nettoentgeltgarantie“) auf das **Gesamteinkommen** bezieht, unabhängig von der Anzahl der Arbeits- bzw. Ausfallstunden. Das bedeutet:

Bruttoeinkommen = Bruttoentgelt, das zur Sicherung des garantierten Nettoentgelts notwendig ist, und zwar unabhängig von der

Anzahl der Arbeits- bzw. Ausfallstunden.

Bruttoeinkommen = Arbeitsentgelt für geleistete Arbeitsstunden + Kurzarbeitsunterstützung

Kurzarbeitsunterstützung = Bruttoeinkommen abzüglich Arbeitsentgelt

Seitens des AMS wird geprüft, ob das im Abrechnungsmonat angegebene Bruttoentgelt größer/gleich dem Mindestbruttoentgelt ist, das zur Sicherung des Mindestnettoentgelts notwendig ist (auf Aufforderung Vorlage der Lohnverrechnungsdaten/des Lohnkontos).

Bei einem geringen Arbeitszeitausfall kann das Arbeitsentgelt (Anteil Arbeitsstunden mal Bruttoentgelt vor Kurzarbeit) auch höher sein als das Mindestbruttoentgelt zur Sicherung der „Nettoentgeltgarantie“. Auf diesen Umstand bezieht sich die obige Bestimmung der Verpflichtungserklärung, wonach jedenfalls das höhere Arbeitsentgelt zu zahlen ist (und in jenen Fällen, in denen damit bereits die Nettoentgeltgarantie erfüllt wird, keine Kurzarbeitsunterstützung notwendig ist).

Es steht aber selbstverständlich jeder/jedem ArbeitgeberIn frei, insgesamt ein höheres Bruttoentgelt während Kurzarbeit zu zahlen als es für die Beihilfengewährung notwendig ist.

Beispielsweise durch eine „Nettoentgeltgarantie pro Ausfallstunde“:

Bruttoarbeitsentgelt = Anteil Arbeitsstunden mal Bruttoentgelt vor Kurzarbeit (bzw. Anzahl Arbeitsstunden mal Stundensatz ‚Bruttoentgelt vor Kurzarbeit‘)

Kurzarbeitsunterstützung = Anteil Ausfallstunden mal Mindestbruttoentgelt, das für die „Nettoentgeltgarantie“ notwendig ist (bzw. Anzahl Ausfallstunden mal Stundensatz ‚Mindestbruttoentgelt‘)

Bruttoeinkommen während Kurzarbeit = Bruttoarbeitsentgelt + Kurzarbeitsunterstützung

Die Höhe der AMS-Kurzarbeitsbeihilfe verändert sich dadurch nicht - sie ist unabhängig von der innerbetrieblichen Lohngestaltung und orientiert sich ausschließlich an der Formel: verrechenbare Ausfallstunden mal Pauschalsatz.

Nochmals: Es obliegt nicht dem AMS, sich in die innerbetriebliche Festlegung des Bruttoeinkommens während Kurzarbeit „einzumischen“ oder eine bestimmte Methode als richtig oder falsch zu bewerten. **Wichtig ist, dass sich das aus der Beihilfengewährung ergebende Mindestbruttoentgelt (siehe [Pauschalsatztabellen](#) bzw. [COVID-19-Rechner](#)) geleistet wird bzw. - bei geringem Arbeitszeitausfall - das höhere Arbeitseinkommen.**

8.9.5 Erläuterung Kurzarbeitsbeihilfe/Kurzarbeitsunterstützung anhand von Beispielen

Achtung: Nur für den internen Gebrauch zur Unterstützung der Nachvollziehbarkeit

Siehe Basisdokument: [Berechnungsbeispiele](#)

8.9.6 Was berechnet der COVID-19 Kurzarbeitsrechner des AMS?

Der [COVID-19-Rechner](#) berechnet die Kurzarbeitsbeihilfe, die das AMS dem kurzarbeitenden Betrieb als Kostenersatz refundiert. Aus

Vereinfachungsgründen wird in Bezug auf die AMS Kurzarbeitsbeihilfe das Bruttoentgelt in 50-Euro-Stufen abgerundet (bspw. statt € 3.000,- Bruttolohn -> € 2.951,- Bruttolohn).

Für die Gewährung der Kurzarbeitsbeihilfe muss der Betrieb ein Bruttoentgelt (ohne Sonderzahlungen und Überstundenentgelte) zahlen, das jedenfalls größer/gleich dem in der Berechnung ausgewiesenen **Mindest-Bruttoentgelt** ist, das zur Sicherung der „**Nettoentgeltgarantie**“ notwendig ist. Darüber hinaus hat der Betrieb aber sicherzustellen, dass das Bruttoentgelt für Kurzarbeitende nicht unter den Wert des Entgelts für die geleisteten Arbeitsstunden fällt. Dies bedeutet beispielsweise, dass bei einer Leistungszeit von 90% auch mindestens 90% des ursprünglichen Bruttoentgelts ausbezahlt werden sind. Wenn das Arbeitsentgelt höher ist als das Mindest-Bruttoentgelt, das zur Sicherung der "Nettoentgeltgarantie" notwendig ist, ist selbstverständlich dieses zu zahlen.

Es steht selbstverständlich jedem/jeder ArbeitgeberIn frei, insgesamt auch während Kurzarbeit ein höheres Bruttoentgelt (Arbeitsentgelt + Kurzarbeitsunterstützung) zu zahlen als es für die Beihilfengewährung notwendig ist. Die Höhe der AMS-Kurzarbeitsbeihilfe verändert sich dadurch nicht – sie ist unabhängig von der innerbetrieblichen Lohngestaltung und orientiert sich ausschließlich an der Formel: Ausfallstunden * Pauschalsatz.

8.9.7 Welche Auswirkung hat die Förderung von Personalkosten auf die Kurzarbeitsbeihilfe?

Das Regelwerk der AMS Kurzarbeitsbeihilfe stellt zwingend auf das Bruttoentgelt vor der Kurzarbeit ab und unter Berücksichtigung der Nettoersatzrate ermittelt sich der entsprechende Pauschalsatz pro Ausfallstunde. Wenn ein/e ArbeitgeberIn auch von anderer Stelle eine Förderung für die Lohnkosten erhält, wie dies beispielsweise der Fall ist, wenn ein Privatkindergarten eine Lohnkostenförderung vom Land erhält, ist seitens des AMS grundsätzlich gleich vorzugehen wie bei der Kombination von [Kurzarbeitsbeihilfe und Eingliederungsbeihilfe](#) oder bei [Kurzarbeitsbeihilfe und EPU-Förderung](#): Mit der Kurzarbeit reduziert sich das Bruttoeinkommen, dieses ist dann vom AMS als Förderstelle bei der PwV entsprechend zu berücksichtigen (siehe Mail der BGS an alle LGF vom 30.3.2020). Diese grundsätzliche Regelung gilt für alle AMS Förderungen außer Lehrstellenförderung – letztere ist ausgenommen, weil diese pauschaliert gewährt wird.

Konkret bedeutet dies, dass die andere Förderstelle – im genannten Beispiel etwa das Land xy – bei der Prüfung der Förderabrechnung berücksichtigen muss, dass sich die Bemessungsgrundlage für die Förderung der Personalkosten verringert. Anzumerken ist weiters, dass die geförderten Einrichtungen ohnehin verpflichtet sind, nur die tatsächlich entstandenen Kosten, also die reduzierten Personalkosten, abzurechnen. Die jeweilige Landesverwaltung könnte natürlich vorausschauend agieren und die Beihilfenauszahlung entsprechend anpassen.

8.10 Verhältnis zu anderen Beihilfen / Unterstützungsleistungen

8.10.1 Kann für eine/n ArbeitnehmerIn in Altersteilzeit eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden?

Ja, für ArbeitnehmerInnen in Altersteilzeit kann ebenfalls Kurzarbeitsbeihilfe begehrt werden. Die Ausfallstunden sind jedoch auf Basis der bereits reduzierten Arbeitszeit zu ermitteln.

8.10.2 Wie ist die Vorgangsweise bei einer Überlappung von Kurzarbeitsbeihilfe und Eingliederungsbeihilfe?

Werden in die Kurzarbeit ArbeitnehmerInnen einbezogen, für die eine laufende Eingliederungsbeihilfe gewährt wird, ist – zur Vermeidung einer Doppelförderung – die Kurzarbeitsbeihilfe nicht in die Bemessungsgrundlage der Eingliederungsbeihilfe einzubeziehen (wenngleich diese als Bestandteil des monatlichen Entgelts gilt). In der Arbeits- und Lohnbestätigung ist in diesem Fall das monatliche Bruttoentgelt ohne die geförderte Kurzarbeitsunterstützung auszuweisen. Im Hinblick auf die Verminderung der Bemessungsgrundlage und zur Vermeidung einer Rückforderung ist der Auszahlungsplan anzupassen. Im Rahmen der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung der Eingliederungsbeihilfe ist jedenfalls eine Überprüfung anhand des Lohnkontos vorzunehmen.

Mit Mail vom 31.3.2020 an alle LandesgeschäftsführerInnen wurde ersucht, bei der PwV darauf zu achten, dass im Lohnkonto die Kurzarbeitsunterstützung nicht übersehen und das Bruttoeinkommen reduziert wird. Ein allfälliger Rückforderungsbetrag wird in Kauf genommen (bzw. bei der nächsten Kurzarbeitszahlung gegengerechnet). Niemand wird zur Verantwortung gezogen, wer hier Fehler macht, gleich welchen Grades der ‚Sorgfaltswidrigkeit‘. Nur vorsätzliches Handeln wird nicht entschuldigt.

8.10.3 Wie ist die Vorgangsweise bei einer Überlappung von Kurzarbeitsbeihilfe und Kombilohnbeihilfe?

Ein Bezug der Kombilohnbeihilfe ist grundsätzlich auch in Kurzarbeit möglich. Das Mindestausmaß von 20 Wochenstunden muss bei der Gewährung gegeben sein, eine Überprüfung während des Gewährungszeitraumes der Kombilohnbeihilfe erfolgt nicht.

Grundsätzlich haben Schwankungen von plus/minus € 150,- keine Auswirkung auf die Höhe der Kombilohnbeihilfe. Ändert sich das Einkommen infolge der Kurzarbeit um mehr als € 150,- erfolgt in der Applikation BAS IF eine Neuberechnung.

8.11 Weitere Rahmenbedingungen

8.11.1 Ist während der Kurzarbeit ein anderweitiges Dienstverhältnis möglich?

Die durch die Kurzarbeit entstehende Ausfallzeit gilt als Freizeit. Es steht den von Kurzarbeit Betroffenen daher frei zu entscheiden, wie sie über diese Freizeit verfügen, es sei denn, es wurde zwischen DienstgeberIn und DienstnehmerIn bzw. mit dem Betriebsrat anders lautendes vereinbart (z.B. dass die kurzarbeitenden DienstnehmerInnen in der Lage sein müssen, innerhalb einer bestimmten Zeit an den Arbeitsplatz zurückzukehren). Nach eigenem Ermessen kann so die Freizeit für ein anderes Dienstverhältnis, für ein Praktikum oder für ein ehrenamtliches Engagement genutzt werden.

Für den/die DienstgeberIn ist es aber keinesfalls zulässig, Personen, für die eine Kurzarbeitsbeihilfe bezogen wird, im Rahmen eines anderweitigen Dienstverhältnisses zu beschäftigen. Dies würde – mangels Ausfallstunden – einen Fördermissbrauch mit Rechtsfolgen darstellen.

8.11.2 Über den Arbeitgeber wurde ein Insolvenzverfahren eröffnet (Konkurs- bzw. Sanierungsverfahren)....

Über den Arbeitgeber wurde ein Insolvenzverfahren eröffnet (Konkurs- bzw. Sanierungsverfahren). Ist eine Kurzarbeitsbeihilfe möglich?

Nein, Kurzarbeitsbeihilfenbezug ist bei laufendem Insolvenzverfahren nicht möglich.

8.11.3 Der Arbeitgeber wird während laufender Kurzarbeitsbeihilfe insolvent. Welche Auswirkungen...

Der Arbeitgeber wird während laufender Kurzarbeitsbeihilfe insolvent. Welche Auswirkungen hat das auf die Kurzarbeitsbeihilfe?

Die Kurzarbeitsbeihilfe ist vorzeitig zu beenden, auch wenn das Unternehmen im Rahmen eines Sanierungsverfahrens fortgeführt wird.

8.11.4 Eine Holding-Gesellschaft (die Muttergesellschaft) möchte ein Begehren für alle ihre...

Eine Holding-Gesellschaft (die Muttergesellschaft) möchte ein Begehren für alle ihre Tochtergesellschaften einbringen – geht das?

Nein. Nach derzeitigem Richtlinienstand muss jedes Unternehmen mit eigenständiger Rechtspersönlichkeit ein Begehren einbringen. Die Töchter sind meistens GmbHs und daher selbständige Rechtsträger.

8.11.5 Eine Tochtergesellschaft führt mehrere Betriebe. Kann für diese gemeinsam...

Eine Tochtergesellschaft führt mehrere Betriebe. Kann für diese gemeinsam ein Begehren eingebracht werden?

Das geht nur dann, wenn die organisatorisch eigenständigen Betriebe denselben Kurzarbeitszeitraum in Anspruch nehmen. Wenn diese unterschiedlich sind, muss das Unternehmen für jeden Betrieb ein Begehren stellen.

8.11.6 Ist der/die ArbeitnehmerIn bei Kurzarbeit weiterhin voll sozialversichert?

Ja. Die Beiträge zur Sozialversicherung sind vom/von der ArbeitgeberIn auf Basis des ungekürzten Einkommens vor Kurzarbeit zu leisten. Im COVID-19-Kurzarbeitsmodell werden die Sozialversicherungsbeiträge dem Unternehmen ab dem ersten Monat vom AMS anteilig ersetzt.

8.11.7 Sind in der SV-Beitragsgrundlage Überstundenentgelte enthalten?

Im Rahmen der 'Kurzarbeit' ist das AMS für die Gewährung der Kurzarbeitsbeihilfe an den/die ArbeitgeberIn zuständig. In Bezug auf die AMS Kurzarbeitsbeihilfe wird für die Ermittlung des Pauschalsatzes pro Ausfallstunde das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit ohne Überstundenentgeltanteile herangezogen.

In der Bundesrichtlinie wird nur auf die gesetzliche Bestimmung des § 37b Abs. 5 AMMSG verwiesen, wonach sich während des

Bezuges der Kurzarbeitsunterstützung die Beiträge und Leistung der Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit richten, wenn diese höher ist als die aktuelle Beitragsgrundlage. Die Frage, ob geleistete und im Monat vor der Kurzarbeit (oder alternativ in den 13 Wochen vor Kurzarbeit) entlohnte Überstunden in die Sozialversicherungsbeitragsgrundlage einzurechnen sind oder nicht, ist eine sozialversicherungsrechtliche Frage, deren Klärung nur die ÖGK vornehmen kann.

Soweit bekannt, wurden bislang Überstunden bzw. zuschlagspflichtige Mehrleistungsstunden bei der Ermittlung der Beitragsgrundlage berücksichtigt, auch wenn diese nur ausnahmsweise angefallen sind. Demnach wären Mehrkosten infolge von Überstunden in der AMS Kurzarbeitsbeihilfen nicht enthalten. In der aktuellen [ÖGK-Information](#) findet sich diesbezüglich keine Aussage.

8.11.8 Welche Auswirkungen hat Kurzarbeit auf arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Ansprüche?

Das (anteilige) Bruttoentgelt für geleistete Arbeitsstunden richtet sich nach dem Bruttoentgelt vor der Kurzarbeit.

Für den Verdienstausschlag während der Kurzarbeit erhält der/die DienstnehmerIn vom/von der DienstgeberIn eine Kurzarbeitsunterstützung (lohnsteuerpflichtiger Lohn; Entgelt für sonstige Abgaben aufgrund bundesgesetzlicher Vorschriften; nicht kommunalsteuerpflichtig).

Alle sonstigen Ansprüche richten sich im Allgemeinen nach dem Bruttoentgelt und den Regelungen vor Beginn der Kurzarbeit, insbesondere die Ansprüche auf Sonderzahlungen, Urlaubsentgelt bzw. Urlaubersatzleistung, Kündigungsentschädigung, Abfertigungsberechnung etc.; maßgeblich sind demnach Bemessungsgrundlagen bzw. tägliche/wöchentlichen Normalarbeitszeiten wie wenn keine Kurzarbeit vereinbart worden wäre.

Gemäß Punkt VI Z 3 der Sozialpartnervereinbarung (ab Version 6.0) ist für die Berechnung des Entgelts während eines Krankenstandes iSd Entgeltfortzahlungsgesetzes - entsprechend dem Ausfallprinzip - das Bruttoentgelt heranzuziehen, das für die ‚Nettoentgeltgarantie‘ notwendig ist.

Kurzarbeit ist nach herrschender Lehre nicht als Teilzeitarbeit anzusehen. Damit sind für Mehrstunden über der vereinbarten Kurzarbeitszeit keine Zuschläge gemäß § 19d AZG zu bezahlen. Bis zur Grenze der vor Beginn der Kurzarbeit geltenden täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit fallen demnach weder Teilzeitmehrarbeits- noch Überstundenzuschläge an.

Auch während des Bezugs der Kurzarbeitsunterstützung richten sich die Beiträge und die Leistungen der Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit (wenn diese höher ist als die aktuelle Beitragsgrundlage). Im Falle von Verlängerungen richten sich die Beiträge und Leistungen nach der aktuellen Beitragsgrundlage (erster Monat der Verlängerung), sofern diese höher ist als die Beitragsgrundlage vor Beginn der Kurzarbeit („Günstigkeitsvergleich“).

Kurzarbeit hat auch keinen Einfluss auf die Höhe des Arbeitslosengeldes oder der Notstandshilfe und auch keine Auswirkung auf Pensionsgrundlagen.

Siehe auch: Sozialpartnervereinbarung, Version 6.0, Punkt VI Allgemeine Bestimmungen - [mit](#) oder [ohne](#) Betriebsrat.

8.11.9 Ist die Kurzarbeitsbeihilfe EU-beihilfenrechtlich eine „staatliche Beihilfe“?

Nein. Die Kurzarbeitsbeihilfe ist im Sinne des EU-Beihilfenrechts keine „staatliche Beihilfe“, sondern stellt eine „Allgemeine Maßnahme“ dar (Schreiben des BM für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort vom 25.3.2020). Demnach finden auch die Bestimmungen betreffend „De minimis-Beihilfen“ keine Anwendung.

8.12 Begehren (Einbringung/Prüfung/Verfahrensablauf)

8.12.1 Welche Schritte sind für die Beantragung der Kurzarbeitsbeihilfe notwendig?

Siehe Basisdokument: [In 3 Schritten zur COVID-19-Kurzarbeitsbeihilfe \(Anleitung\)](#)

8.12.2 Kann das Begehren von Rechtsvertretern unterfertigt und eingebracht werden?

SteuerberaterInnen

Ja. Gemäß § 77 Abs. 11 WTBG kann das AMS von einer gesetzlichen Vertretungsvollmacht ausgehen. Die Kammer der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer hat ihre Mitglieder informiert, dass sie gemäß § 2 Abs. 3 Z 2 WTBG iZm Kurzarbeit zur Vertretung gegenüber dem AMS berechtigt sind (Einbringung des Begehrens; Übermittlung der Abrechnungsdaten; Kommunikation/Anfragen, ...). Ebenso können sie die erforderliche Sozialpartnervereinbarung errichten, soweit dies unter Verwendung der dafür vorgesehenen Formulare erfolgt.

BilanzbuchhalterInnen

Ja. Gemäß § 36 Abs. 5 BiBuG 2014 ersetzt im beruflichen Verkehr die Berufung auf die Vollmacht den urkundlichen Nachweis. Gemäß § 2 Abs. 2 Z 4 BiBuG sind BilanzbuchhalterInnen zur Vertretung gegenüber dem AMS berechtigt.

Rechtsanwälte

Ja. Das Vertretungsrecht eines Rechtsanwalts erstreckt sich gemäß § 8 Abs 1 RAO auf alle Gerichte und Behörden der Republik Österreich und umfasst die Befugnis zur berufsmäßigen Parteienvertretung in allen gerichtlichen und außergerichtlichen, in allen öffentlichen und privaten Angelegenheiten. Vor allen Gerichten und Behörden ersetzt die Berufung auf die Bevollmächtigung deren urkundlichen Nachweis.

Die Einbringung des Begehrens, die Übermittlung der Abrechnungsdaten und die Kommunikation/Anfragen können auch im Wege des eAMS-Kontos erfolgen:

Im eAMS-Konto für Unternehmen kann der jeweilige ‚Superuser‘ einen Rechtsvertreter anlegen und mit den entsprechenden Rechten ausstatten: [Anleitung Rechtsvertretung im eAMS-Konto für Unternehmen anlegen](#)

Anmerkung in Bezug auf ausländische Unternehmen mit Beschäftigten in Österreich:

Die Personalverwaltung durch eine/n SteuerberaterIn bzw. BilanzbuchhalterIn oder die Beauftragung eines zugelassenen

„Fiskalvertreter“ (WirtschaftstreuhänderIn/SteuerberaterIn, Rechtsanwälte und Notare, Spediteure mit WKO-Mitgliedschaft) bzw. die Bestellung eines/einer VertreterIn zur Einhaltung abgabenrechtlicher Pflichten reichen für das Vorliegen eines Betriebes iSd Arbeitsverfassungsgesetzes nicht aus.

8.12.3 Wie ist die Vorgangsweise, wenn die Ausfallstunden höher sind als im Begehren angegeben?

Wenn sich der bewilligte Beihilfenbetrag dadurch erhöht, ist ein Begehren um Änderung einer laufenden Kurzarbeitsbeihilfe einzubringen. Bei Vorliegen der Voraussetzungen wird der Beihilfenbetrag in Form einer Änderungsmitteilung erhöht.

8.12.4 Wie ist die Vorgangsweise, wenn die Ausfallstunden niedriger sind als im Begehren angegeben?

Eine formelle Änderung der Fördervereinbarung (geändertes Begehren und geänderte Fördermitteilung) sind nicht erforderlich. Im Zuge der Durchführung der Kurzarbeit kann die Anzahl der Ausfallstunden, die der Fördervereinbarung zugrunde liegt, unterschritten werden. Im Zuge der Abrechnung werden die tatsächlich realisierten Ausfallstunden erfasst. Allenfalls kann das AMS eine diesbezügliche Mitteilung des Betriebes zum Anlass nehmen, die Auszahlungspläne anzupassen.

8.12.5 Was wird im Begehren unterschiedlicher kollektivvertraglicher Normalarbeitszeiten erfasst?

Grundsätzlich ist die im von Kurzarbeit betroffenen Betrieb geltende Normalarbeitszeit einzutragen. Kommen unterschiedliche kollektivvertragliche Normalarbeitszeiten zur Anwendung, ist jene Normalarbeitszeit heranzuziehen, die für die überwiegende Anzahl der von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen gilt. Bei ArbeitnehmerInnen in Teilzeit ist das Teilzeitberechnungs-Tool zu verwenden und das Ergebnis im Punkt 5 des Begehrens einzutragen.

8.12.6 Bei welcher Landesgeschäftsstelle ist ein Begehren einzubringen, das mehrere Standorte und Bundesländer umfasst?

In diesem Fall kann im Sinne der Zweckmäßigkeit die Zuständigkeit für die Begehreneinbringung und Begehrensentscheidung vom Landesdirektorium an die federführende Landesorganisation bzw. dessen Landesdirektorium abgetreten werden.

8.12.7 Können mehrere Standorte in einem Bundesland zu einem Begehren zusammengefasst werden?

Grundsätzlich kann für mehrere Betriebsstandorte in einem Bundesland zusammen ein Begehren eingebracht werden. Werden jedoch in den Betriebsstandorten unterschiedliche Kurzarbeitszeiträume vereinbart, dann ist für den jeweiligen Kurzarbeitszeitraum eine gesonderte Begehrensstellung erforderlich.

8.12.8 Kann für eine ganze Unternehmensgruppe ein Begehren eingebracht werden?

Nach derzeitigem Richtlinienstand ist die Kurzarbeit zumindest je Rechtsperson zu beantragen.

8.13 Bewilligung (Fördermitteilung)

Einträge noch in Bearbeitung (Wiki wird laufend aktualisiert).

8.14 Abrechnung / Auszahlung

8.14.1 Brauche ich ein eAMS-Konto?

Ja. Die Übermittlung der Abrechnungsdaten ist ausschließlich über das eAMS-Konto möglich.

Die Übermittlung Ihres Antrages samt der Sozialpartnervereinbarung sowie die Übermittlung der AMS Fördermitteilung kann gleichfalls über das eAMS-Konto erfolgen.

8.14.2 Wie komme ich zu meinem eAMS-Konto?

Im Internet finden Sie die entsprechenden Formulare, die Sie bitte ausfüllen und per Post oder per E-Mail im PDF-Format (mit kleiner Dateigröße) an den/die AMS BeraterIn des Service für Unternehmen (SfU) Ihrer Geschäftsstelle übermitteln.

[Wie erhalten Sie Ihre Zugangsdaten?](#)

Die Zugangsdaten werden per Post übermittelt. Es wird gebeten, die Zustellmöglichkeit sicherzustellen.

8.14.3 Kann ein/e ArbeitnehmerIn während Kurzarbeit in eine andere Abteilung wechseln und Vollzeit arbeiten?

Ja. Wenn die Sozialpartnervereinbarung auch für diesen Betriebsteil gilt, hat dies keine Auswirkung. Wenn nicht, dann wird die Kurzarbeit für diese Person individuell beendet und es wird keine weitere Kurzarbeitsbeihilfe gewährt. Es wird vorgeschlagen, diese Person in der Abrechnungsliste (Abrechnungsdatei) in der Folge mit Nullwerten zu erfassen.

8.15 Nachweise / Rückforderung / Fördermissbrauch

8.15.1 Welche Nachweise sind für die widmungsgemäße Verwendung erforderlich?

Der/Die ArbeitgeberIn hat die – im Rahmen der monatlichen Abrechnung – gemachten Angaben über das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit und über das Bruttoentgelt während Kurzarbeit anhand der Lohnverrechnungsdaten (Lohnkonto), sowie die Angaben über die verrechenbaren Ausfallstunden anhand der Arbeitszeitaufzeichnungen (Dienstzeitrachweise) nachzuweisen.

Der/Die ArbeitgeberIn ist verpflichtet, Organen oder Beauftragten des Arbeitsmarktservice, des Bundes und der EU im Rahmen ihrer Kontroll- und Prüftätigkeit Einsicht in alle mit der Förderung in Zusammenhang stehenden Unterlagen (Lohnkonten, Arbeitszeitaufzeichnungen etc.) zu gewähren und diese Unterlagen auf Aufforderung zu übermitteln, und alle geforderten Auskünfte zu erteilen (Verpflichtungserklärung, Punkt 8).

Es werden unangekündigte Vor-Ort-Kontrollen durchgeführt.

Die Unterlagen sind 10 Jahre aufzubewahren.

8.15.2 Welche Meldeverpflichtungen sind zu beachten?

Der/Die ArbeitgeberIn ist verpflichtet, dem Arbeitsmarktservice alle Ereignisse, welche die Durchführung der geförderten Kurzarbeit verzögern oder unmöglich machen, oder eine Abänderung gegenüber dem Förderungsbegehren oder vereinbarten Auflagen und Bedingungen erfordern würden, unverzüglich und aus eigener Initiative anzuzeigen und seinen/ihren Mitteilungspflichten jeweils unverzüglich nachzukommen (Verpflichtungserklärung, Punkt 7).

8.15.3 In welchen Fällen wird die Kurzarbeitsbeihilfe rückgefordert?

Je nach Schwere der Abweichung teilweise oder gänzliche Rückforderung, insbesondere wenn

- die in der Verpflichtungserklärung und Fördermitteilung festgelegten Bestimmungen nicht eingehalten werden
- Organe oder Beauftragte des AMS, des Bundes oder der EU über wesentliche Umstände unrichtig oder unvollständig unterrichtet worden sind.

Die wesentlichen Bestimmungen sind:

- [Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes](#) während der Kurzarbeit (Behaltepflicht) und nach der Kurzarbeit (Behaltefrist, ein Monat), sofern keine Ausnahmegewilligung des Regionalbeirates der Regionalen Geschäftsstelle vorliegt
- Überschreitung des **Anteils an Ausfallstunden von höchstens 90%** (bzw. Unterschreitung des Anteils an Arbeitszeitstunden von mindestens 10%)
- Nichteinhaltung des Punktes IV 4 lit c der Sozialpartnervereinbarung, wonach die von Kurzarbeit Betroffenen ein **Nettoentgelt gemäß Staffelung** erhalten. Darüber hinaus ist sicherzustellen, dass das Bruttoentgelt für Kurzarbeitende nicht unter den Wert des Entgelts für geleistete Arbeitsstunden fällt, d.h. beispielsweise, dass bei einer Leistungszeit von 90% auch mindestens 90% des ursprünglichen Bruttoentgelts ausbezahlt werden.

Bei vorsätzlich bzw. grob fahrlässig gemachten unwahren Angaben oder Verschweigen maßgeblicher Tatsachen ist – zusätzlich zur Einstellung und Rückforderung der Förderung – mit strafrechtlichen Konsequenzen zu rechnen.

Das Arbeitsmarktservice weist mit Nachdruck darauf hin, dass bei Verdacht auf das Vorliegen strafbarer Handlungen im Zusammenhang mit der Förderungsgewährung, insbesondere bei Betrugshandlungen, ausnahmslos Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft erstattet wird.

8.15.4 Anforderungen an Arbeitszeitaufzeichnungen?

Bei der Erstellung der Arbeitszeitaufzeichnungen sind die gesetzlichen Anforderungen gemäß § 26 Arbeitszeitgesetz – entsprechend den jeweiligen Arbeitszeitformen – einzuhalten. Ist vereinbart, dass die Arbeitszeitaufzeichnungen von dem/der ArbeitnehmerIn zu führen sind, so hat der/die ArbeitgeberIn den/die ArbeitnehmerIn zur ordnungsgemäßen Führung dieser Aufzeichnungen anzuleiten, sich die Aufzeichnungen aushändigen bzw. übermitteln zu lassen und zu kontrollieren. Eine handschriftliche Unterschrift durch

den/die jeweilige/n ArbeitnehmerIn ist gesetzlich nicht vorgesehen.

In Bezug auf die Kurzarbeitsbeihilfe ist zu beachten ist, dass als Nachweis für die Anzahl der verrechenbaren Ausfallstunden die Verpflichtung des Betriebes besteht, Arbeitszeitaufzeichnungen (Arbeitsbeginn, -ende, -unterbrechungen; Tagesarbeitszeit) für alle von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen zu führen und diese auf Aufforderung dem AMS vorzulegen. Der/Die ArbeitgeberIn hat innerbetrieblich sicherstellen, dass alle Arbeitszeitaufzeichnungen wahrheitsgetreu erfolgen.