

FAQ - Fragen und Antworten zur Kurzarbeit vom 1.7.2021 bis 30.6.2022

Stand: 5.7.2021 | 13:00 Uhr

[mehr Corona FAQ](#)

FAQs durchsuchen

Alle Formulare zur Corona-Kurzarbeit zum Download

Downloads:

- [Sozialpartnervereinbarung Einzelvereinbarung \(ohne Betriebsrat\)](#)
- [Sozialpartnervereinbarung Betriebsvereinbarung \(mit Betriebsrat\)](#)
- [Übersicht: Unterschiede Phase 5 gegenüber Phase 4 \(PDF\)](#)

Weiterführende Infos:

- [Checkliste Kurzarbeitsbeihilfe \(PDF\)](#)
- [Checkliste Kurzarbeitsbeihilfe – für besonders betroffene Betriebe \(PDF\)](#)
- [Kurzarbeit-FAQ des BMAFJ](#)
- [Kurzarbeit-Infos des AMS](#)

Was ist Kurzarbeit?

Kurzarbeit ist die vorübergehende Herabsetzung der Normalarbeitszeit und des Arbeitsentgelts wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten. Sie hat den Zweck, die Arbeitskosten vorübergehend zu verringern und die Mitarbeiter zu halten.

In Kurzarbeit verringern die Mitarbeiter ihre Arbeitszeit und erhalten dennoch den Großteil ihres bisherigen Entgelts weiter.

Der Arbeitgeber erhält vom Arbeitsmarktservice (AMS) – sofern alle Voraussetzungen erfüllt sind – die so genannte Kurzarbeitsbeihilfe.

Seit 1.7.2021 gelten die neuen Bedingungen der Kurzarbeit Phase 5. Diese gelten für sämtliche Kurzarbeitsfälle bis 30.6.2022.

Wirtschaftliche Begründung zur Inanspruchnahme der Kurzarbeit

Die Inanspruchnahme der Kurzarbeit erfordert eine wirtschaftliche Begründung. Seit 1.10.2020 sind dazu im Zuge der Antragstellung in einem standardisierten Verfahren Angabe zur Entwicklung des Umsatzes bzw. anderer aussagekräftiger Kennziffern zu machen. Ebenso ist eine wirtschaftliche Prognose zum beantragten Kurzarbeitszeitraum abzugeben.

In Beilage 1 zur Sozialpartnervereinbarung werden wichtige Kennzahlen abgefragt (Bewilligung anderer Förderungen, Umsatzentwicklung vor Kurzarbeit und Prognose für den beantragten Zeitraum). Diese Kennzahlen sind von einem Steuerberater/Wirtschaftsprüfer/Bilanzbuchhalter*) zu bestätigen; bezüglich der Prognose eingeschränkt darauf, dass die Kennziffern nicht offensichtlich unplausibel sind.

Ausnahme: Wenn nicht mehr als 5 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in Kurzarbeit sind. Weiters entfällt die Bestätigung des Steuerberaters etc. – derzeit aber nicht relevant – bei Unternehmen, die direkt von einem verordneten Betretungsverbot betroffenen sind oder nur für die Zeit eines verordneten Betretungsverbots Kurzarbeit beantragen, unabhängig von der Zahl der Arbeitnehmer in Kurzarbeit.

Seit 1.7.2021 ist neu, dass in der Beilage 1 ausdrücklich anzugeben ist, ob der Umsatzrückgang im 3. Quartal 2020 gegenüber dem 3.Quartal 2019 50 % oder mehr betrug. Diese Angabe ist relevant dafür, ob die neue und bis 31.12.2021 befristete Sonderregelung greift, wonach von der Coronakrise besonders betroffene Unternehmen die Kurzarbeitsbeihilfe weiterhin ungekürzt erhalten können.

Hinweis: Die AMS-Kurzarbeitsrichtlinie legt nun fest, welche Umsatzzahlen heranzuziehen sind. Es geht um die Umsätze auf Unternehmensebene (UID-Nummer). Die Umsätze müssen 2019 und 2020 zur Umsatzsteuer veranlagt worden sein, d.h. es geht um den Rückgang an versteuertem Umsatz. Nach diesen Angaben beurteilt das AMS in einem ersten Schritt, ob es sich um ein besonders betroffenes Unternehmen handelt. Wenn ja, gelten für diese Unternehmen bis 31.12.2021 die besseren Bedingungen der Kurzarbeit für besonders betroffene Unternehmen (Mindestarbeitszeit 30 % - statt 50 % - und ungekürzte Kurzarbeitsbeihilfe).

Bei Tochterunternehmen eines 2019 und 2020 konsolidiert bilanzierenden Unternehmens kann der Umsatzrückgang der Muttergesellschaft zur Beurteilung des 50%igen Umsatzrückgangs herangezogen werden.

Achtung: Anhand der Umsatzdaten des Finanzministeriums prüft das AMS spätestens im Zuge der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung, ob der Umsatzrückgang 50 % oder mehr betragen hat und würde, wenn die Angaben in der Beilage 1 (irrtümlich) falsch waren, die gesamte (!) Beihilfe zurückfordern, gegebenenfalls Strafanzeige erstatten und bis zur Klärung einer strafrechtlichen Relevanz auch kein neu eingebrachtes Begehren bewilligen.

*) Bilanzbuchhalter nur für Unternehmen, deren Bilanz sie nach BiBuG erstellen dürfen.

Wie erfolgt die Bezahlung der Mitarbeiter während Kurzarbeit?

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter erhält (unabhängig von den monatlich tatsächlich geleisteten Stunden) bei einem Bruttoentgelt vor Kurzarbeit in der Höhe von 1.700 Euro 90 %, zwischen 1.700 Euro und 2.685 Euro 85 % und darüber 80 % seines bisherigen Nettoentgelts ("Nettoersatzrate").

Aufgrund der Anwendung der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle (§ 37 Abs. 6 AMMSG) kann es zu Abweichungen kommen.

Lehrlinge sowie Personen in gleichgestellten Ausbildungsverhältnissen erhalten während der Kurzarbeit weiterhin das volle vor der Kurzarbeit bezogene Bruttoentgelt.

Die Ermittlung des Entgelts während der Kurzarbeit

Bemessungsgrundlage für die Ermittlung des Entgelts während der Kurzarbeit ist das Bruttoentgelt des letzten vollentlohnten Monats vor Kurzarbeit inklusive Zulagen und Zuschläge, aber ohne Überstundenentgelte.

Einbezogen werden unwiderrufliche Überstundenpauschalen ebenso wie widerrufliche Überstundenpauschale, wenn diese bei Beginn der Kurzarbeit nicht widerrufen wurden, und Anteile von All-inklusiv-Entgelten, die der Abgeltung von Überstunden gewidmet wurden. Bei schwankenden Entgeltbestandteilen ist ein 3-Monatsschnitt heranzuziehen.

Ausgehend von dem auf diese Weise ermittelten Bruttoentgelt ist der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle das jeweilige Mindestbruttoentgelt zu entnehmen.

Wirken sich Lohn- und Gehaltserhöhungen auf die Höhe der Nettoersatzrate aus?

Für Kurzarbeitszeiträume ab 1.10.2020 gibt es hier eine wesentliche Änderung. Während in Kurzarbeitszeiträumen bis 30.9.2020 Entgelterhöhungen während der Kurzarbeit grundsätzlich keine Auswirkungen auf das Mindestbruttoentgelt hatten, ist dies ab 1.10.2020 anders.

Folgende Entgelterhöhungen, die während der Kurzarbeit ab 1.3.2020 erfolgt sind oder künftig eintreten und bisher keine Auswirkungen auf die Bemessungsgrundlage hatten, ändern ab 1.10.2020 die Bemessungsgrundlage (so genannte "Entgeltynamik"):

- wenn im Kollektivvertrag nichts Anderes geregelt ist, Erhöhungen der Mindestlöhne und -gehälter,
- kollektivvertragliche Vorrückungen, Biennien udgl.,
- kollektivvertragliche Erhöhungen auf Grund von Umstufungen.

Ab 1.10.2020 ist die Bemessungsgrundlage in den erwähnten Fällen in jenem Ausmaß zu erhöhen, wie der Lohn bzw. das Gehalt ohne Kurzarbeit zu erhöhen wäre.

Beispiel:

- Mindestlohn vor Kurzarbeit laut Kollektivvertrag: 1.900 Euro
- Lohn vor Kurzarbeit: 2.000 Euro
- keine kollektivvertragliche Erhöhung der Ist-Löhne; Erhöhung des Mindestlohns auf 2.050 Euro

Die Bemessungsgrundlage ist daher um 50 Euro auf 2.050 Euro zu erhöhen. | Variante: Verdient die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter vor der Kurzarbeit 2.100 Euro ist die Bemessungsgrundlage nicht zu erhöhen.

Achtung:

Die Lohn- und Gehaltserhöhungen, die während Kurzarbeit erfolgen, ändern grundsätzlich nicht die Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe des AMS. Das AMS toleriert Anpassungen der Bemessungsgrundlage (KV-Erhöhungen, Vorrückungen) in geringem Ausmaß von maximal 5 %. In der Phase 5 der Kurzarbeit (1.7.2021) kann - auch bei durchgängiger Kurzarbeit - als „Brutto vor Kurzarbeit“ maximal die SV-Beitragsgrundlage des Juni 2021 herangezogen werden (außer der 3 Monatsschnitt ist höher), die auch die Basis darstellt, von der die 5 % Erhöhungsmöglichkeit (bei kollektivvertraglichen Anpassungen, Vorrückungen und dgl) berechnet wird. Diese Erhöhung des „Brutto vor Kurzarbeit“ kann immer dann vorgenommen werden, wenn aufgrund von gesetzlich erforderlichen Bestimmungen während der KUA eine Erhöhung des Entgelts erfolgt (etwa bei einer Beförderung eines Mitarbeiters, Beendigung der Lehrzeit während der Kurzarbeit) und eine entsprechend erhöhte SV-Beitragsgrundlage im Juni 2021 besteht.

Weitergehende Erhöhungen können nur dann berücksichtigt werden, wenn in Bezug auf diese Mitarbeiter die Kurzarbeit beendet wird, diese Mitarbeiter einen Kalendermonat voll entlohnt werden und in der Folge im Rahmen eines neu genehmigten Projekts mit einer neuen Bemessungsgrundlage abgerechnet werden.

Was zahlt das AMS der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber?

Das Arbeitsmarktservice (AMS) ersetzt der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber die Kosten für die Ausfallstunden (Kurzarbeitsbeihilfe). In der Kurzarbeitsbeihilfe sind die anteiligen Sonderzahlungen, die anteiligen Beiträge zur Sozialversicherung (bezogen auf aus Entgelt vor Einführung der Kurzarbeit) und die sonstigen lohnbezogenen Dienstgeberabgaben enthalten.

Für Einkommensanteile über 5.550 Euro gibt es keine Beihilfe. Für Kurzarbeitsfälle ab 1.7.2021 kürzt das AMS die Beihilfe grundsätzlich um 15 % und zahlt nur noch 85 % der bisher ausbezahlten Beihilfe aus. Ausnahme bei besonders betroffenen Unternehmen bis 31.12.2021

Sozialversicherungsbeiträge sind auf Basis des Entgelts vor der Kurzarbeit zu leisten.

Mehrkosten während der Kurzarbeit ergeben sich bei Urlaub und Sonderzahlungen während Kurzarbeit. Hier ist das volle Entgelt wie vor Kurzarbeit zu zahlen. Anteilige Sonderzahlungen werden von der Kurzarbeitsbeihilfe, die das AMS dem Arbeitgeber zahlt, mitabgedeckt.

Dieser [Rechner des AMS](#) hilft Ihnen dabei, die für Sie als Unternehmen mögliche Kurzarbeitsbeihilfe im Zusammenhang mit COVID-19 zu ermitteln.

Welche Unternehmen gelten als besonders betroffen und welche Auswirkungen hat dies?

Als besonders betroffen gelten Unternehmen, die

- im 3. Quartal 2020 gegenüber dem 3. Quartal 2019 einen Umsatzrückgang von 50 % oder mehr hatten oder
- von einem Betretungsverbot betroffen sind (derzeit nicht der Fall)

Der Umsatzrückgang ergibt sich aus den Angaben des Betriebes in der Beilage 1 der Sozialpartnervereinbarung und wird im Zuge der widmungsgemäßen Verwendung durch das Arbeitsmarktservice (AMS) an Hand der Daten des Finanzministeriums überprüft.

Besonders betroffene Unternehmen erhalten weiterhin bis längstens 31.12.2021 die volle Beihilfe und haben eine Mindestarbeitszeit von 30 % (statt 50 %). Eine Unterschreitung der Mindestarbeitszeit von 30% ist möglich. In diesem Fall ist in der Beilage 2 der Sozialpartnervereinbarung die Notwendigkeit der Unterschreitung der Mindestarbeitszeit zu begründen.

Kurzarbeitsprojekte von besonders betroffenen Unternehmen enden spätestens (unabhängig davon, ob der maximale 6 monatige Antragszeitraum abgelaufen ist) mit 31.12.2021. Für eine allfällige weitere Kurzarbeit wäre ein Verlängerungsantrag erforderlich.

Änderungsbegehren zum Erhalt der ungekürzten vollen Beihilfe bis spätestens 31.12.2021:

- Unternehmen, die während eines Kurzarbeitsvorhabens von einem Betretungsverbot direkt betroffen werden und bisher die gekürzte Beihilfe (85 %) zugesprochen erhalten haben
- Unternehmen, die Kurzarbeit vor Identifizierung der besonderen Betroffenheit im Begehren (neues Abfragetool in der AMS-IT) beantragen und nur die 85%ige Beihilfe zugesprochen erhalten,

müssen bis 31.12.2021 ein Änderungsbegehren zum Erhalt der restlichen 15 % der Beihilfe stellen.

Neue Unternehmen in Kurzarbeit

Unternehmen, die zwischen dem 1.4.2021 und 30.6.2021 keinen einzigen Tag in Kurzarbeit waren und Kurzarbeit beantragen möchten, haben im Vorfeld ein Beratungsverfahren zu absolvieren. Zu diesem Zweck müssen die Unternehmen die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices (AMS) kontaktieren und sie über die Absicht, in Kurzarbeit zu gehen, informieren.

In der Folge berät das AMS unter Hinzuziehung der betrieblichen und überbetrieblichen Sozialpartner, ob nicht durch andere Maßnahmen die Kurzarbeit abgewendet oder eingeschränkt werden könnte. Erst danach ist der Antrag auf Kurzarbeit in gewohnter Weise über das eAMS-Konto zu stellen und die Sozialpartnervereinbarung hochzuladen.

Im Fall von Verlängerungsbegehrens bis 30.6.2022 entfällt auch bei diesen Unternehmen eine neuerliche Beratung vor Kurzarbeit.

Nichteinbeziehung von zum Frühwarnsystem gemäß § 45a AMFG (Massenkündigungen) beim AMS angemeldeten Arbeitnehmern in die Kurzarbeitsvereinbarung, Entfall der Auffüllpflicht

Seit 1.7.2021 ist neu, dass mit ausdrücklicher Zustimmung der Gewerkschaft, Arbeitnehmer, die noch nicht gekündigt sind, aber zum Frühwarnsystem angemeldet sind, nicht von der Kurzarbeitsvereinbarung erfasst werden müssen und daher diesbezüglich keine Auffüllpflicht besteht. Beilage 3 ist in diesen Fällen auszufüllen und von den Sozialpartnern ausdrücklich zu unterschreiben.

Bis zur Implementierung eines entsprechenden Antragstools in der AMS-IT (voraussichtlich Mitte August 2021) kann das Arbeitsmarktservice (AMS) die Unterschriften der Sozialpartner nicht einholen, sondern muss dies das Unternehmen vor dem Hochladen der Sozialpartnervereinbarung im Rahmen der Begehrensstellung selbst machen.

Ungeachtet dessen ist es jedenfalls (auch nach der Implementierung des speziellen Antragstools im Beihilfenbegeren) empfehlenswert, im Vorfeld mit der Gewerkschaft Kontakt aufzunehmen und deren Zustimmung vor der Begehrensstellung einzuholen.

Begehren über das eAMS-Konto

Das Begehren auf Kurzarbeitsbeihilfe ist beim Arbeitsmarktservice (AMS) über das eAMS-Konto einzubringen und gleichzeitig die Sozialpartnervereinbarung über das eAMS-Konto hochzuladen.

Wenn Sie noch kein eAMS-Konto haben, müssen Sie dieses beim AMS beantragen.

Begehren sind grundsätzlich immer vor Beginn der Kurzarbeit einzubringen. Kurzarbeitsprojekte können für die Dauer von höchstens 6 Monaten bewilligt werden.

Kurzarbeitsprojekte ab 1.7.2021 können voraussichtlich rückwirkend erst ab 19.7.2021 beantragt werden. Die Antragsfrist endet nach einem Monat (voraussichtlich am 18.8.2021). Näheres demnächst unter www.ams.at.

Nach Ablauf der Übergangsfrist (voraussichtlich 18.8.2021) sind Kurzarbeitsprojekte grundsätzlich vor Beginn der Kurzarbeit zu beantragen.

Ausnahme:

während eines verordneten Betretungsverbots können Begehren bis zu 2 Wochen nach Beginn der Kurzarbeit, spätestens am 30.6.2022 eingebracht werden (derzeit nicht relevant).

Wann ist ein Änderungsbegehren erforderlich?

Ändern sich in einem laufenden, bereits genehmigten Kurzarbeitsprojekt die maßgeblichen Parameter (Arbeitszeit, Zahl der Arbeitnehmer in Kurzarbeit), können diese mit einem Änderungsbegehren (Antragsart, Änderung einer laufenden Beihilfe) im Wege des eAMS-Kontos angepasst werden.

Achtung:

Bei Änderungsbegehren mit einer Arbeitszeit unter 50 % bzw. 30 % (bei besonders betroffenen Betrieben) ist auch die Beilage 2 der Sozialpartnervereinbarung zu unterschreiben und dem Begehren anzuschließen, es ist keine neue Sozialpartnervereinbarung erforderlich.

Bei einem Änderungsbegehren, wo weitere Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in die Kurzarbeit einbezogen werden, ist eine neue Sozialpartnervereinbarung, wo diese Personen umfasst sind, erforderlich.

Wurde der maximal mögliche Kurzarbeitszeitraum ausgeschöpft (bei besonders betroffenen Unternehmen spätestens am 31.12.2021) und soll die Kurzarbeit verlängert werden, ist ein Verlängerungsantrag zu stellen.

Achtung: Dem Verlängerungsbegehren ist die neue, unterschriebene Sozialpartnervereinbarung anzuschließen. Beilage 1 und Beilage 2 sind zu unterschreiben und dem Begehren anzuschließen.

Änderungsbegehren zum Erhalt der ungekürzten 100%igen Beihilfe (restliche 15 %):

Bis zur Identifizierung der besonders betroffenen Unternehmen im Antragstool des eAMS-Konto wird das Arbeitsmarktservice (AMS) generell die Kurzarbeitsbeihilfe mit einem Abschlag von 85 % bewilligen und auszahlen. Die restlichen 15 %, die bis 31.12.2021 besonders betroffenen Unternehmen gewährt werden, müssen daher bis spätestens 31.12.2021 gesondert im Rahmen eines Änderungsbegehrens beantragen werden.

Das gleiche gilt für besonders betroffene Unternehmen, die während der Kurzarbeit bis zum 31.12.2021 von einem Betretungsverbot direkt erfasst werden, aber nur die eingekürzte Beihilfe zugesprochen erhielten.

Ebenso für Tochterunternehmen konsolidierter Muttergesellschaften mit einem über 50%igen Umsatzrückgang.

Müssen Urlaub und Zeitguthaben verbraucht werden?

Neuregelung seit 1.7.2021:

Beträgt der beantragte Kurzarbeitszeitraum mehr als 1 Monat, haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jedenfalls 1 Woche ihres Urlaubes zu konsumieren, bei mehr als 3 beantragten Kurzarbeits-Monaten 2 Wochen und bei mehr als 5 beantragten Kurzarbeits-Monaten 3 Wochen.

Dies gilt nur soweit die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer über ein entsprechendes Urlaubsguthaben verfügt (kein Urlaubsvorgriff).

Betriebsvereinbarungen können auch Regelungen zum Verbrauch des Urlaubsanspruches treffen, der dem Kurzarbeitszeitraum entspricht.

Hinweis:

Unterbleibt der Urlaubskonsum, hat dies förderrechtliche Nachteile. Der Arbeitgeber darf in diesem Ausmaß keine Ausfallstunden verrechnen bzw. würde das AMS die dafür bezogene Beihilfe im entsprechenden Ausmaß zurückfordern. Falls einzelne Arbeitnehmer keine ausreichenden Urlaubsansprüche mehr hätte und ein ausreichender Urlaubsverbrauch daher nicht möglich war, kann das Unternehmen diesen Umstand im Rahmen des Beihilfenrückforderungsverfahrens im Wege von Einwänden entgegenhalten.

Im Übrigen sind weitere Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre sowie Zeitguthaben tunlichst vor Beginn der Kurzarbeit abzubauen, können aber auch noch während des Kurzarbeitszeitraumes abgebaut werden.

Da der Urlaubsverbrauch (bzw. Verbrauch von Zeitguthaben) von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet werden kann, hat er/sie gegenüber dem AMS lediglich ein ernstliches Bemühen und keinen bestimmten Erfolg nachzuweisen. Kommt es diesbezüglich etwa in Verhandlungen mit dem Betriebsrat bzw. den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu keiner Einigung über den Abbau von Alturlaube(n) (bzw. von Zeitguthaben), kann die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber trotzdem mit der vereinbarten Kurzarbeit beginnen. Der Nichtverbrauch hat in diesen Fällen keine Auswirkung auf die Kurzarbeitsbeihilfe.

Bei Lehrlingen ist die ausfallende Berufsschulzeit nicht auf den Urlaub anzurechnen.

Seit 5.4.2020 gilt:

Betriebsvereinbarungen nach § 97 Abs. 1 Z 13 in Zusammenhang mit der Corona-Kurzarbeit können auch Regelungen zum Verbrauch des Urlaubs, ausgenommen Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr, und von Zeitguthaben treffen.

Wie wirkt sich Urlaub während der Kurzarbeit aus?

Das Entgelt für Urlaub ist so hoch, wie wenn keine Kurzarbeit vorläge.

Achtung:

Für Urlaub und Zeitausgleich gibt es keine Kurzarbeitsbeihilfe, auch für den Anwendungsbereich des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes sind während Kurzarbeit weiter die Zuschläge für den Urlaub an die BUAK (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse) zu entrichten! Solche Zeiten bleiben bei der Ermittlung der Ausfallstunden außer Betracht, d.h. es sind keine fiktiven Ausfallstunden hinzuzurechnen.

Die Zeit des Urlaubs oder Zeitausgleichs ist bei der Ermittlung des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während der Kurzarbeit mit dem Beschäftigungsausmaß vor Beginn der Kurzarbeit zu berücksichtigen.

Trinkgeldersatz-Option

Zum teilweisen Ersatz des Trinkgelds, das während der Kurzarbeit nicht bezogen wird, können (= Option) Arbeitgeber in folgenden Branchen die Bemessungsgrundlage von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Kurzarbeit (KA) außertourlich um bis zu 5 % erhöhen:

- Beherbergung (ÖNACE 55),
- Gaststätten (56),
- sonstiges Gesundheitswesen (86.90-9),
- Frisör- und Kosmetiksalons (96.02),
- Schlankheits- und Massagezentren (96.04-1)
- Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (96.09)

Empfehlung:

Die Sozialpartner empfehlen Arbeitgebern, diesen Spielraum zu nützen, sofern es die wirtschaftliche Lage zulässt.

Achtung:

- Wie bereits oben erwähnt akzeptiert das AMS Erhöhungen des Einkommens während Kurzarbeit von insgesamt bis zu 5 % des Entgelts vor Kurzarbeit je Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer. Eine solche Erhöhung führt zu einer entsprechend höheren Kurzarbeits-Beihilfe für die Ausfallstunden und zu einem höheren Bruttoentgelt für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer
 - Beispiel: Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer verdient vor Kurzarbeit 2.000 Euro brutto. Das entspricht einem Mindestbruttoentgelt von 1.580,04 Euro. Wird die Option gezogen, sind die 2.000 Euro um 5 % auf 2.100 Euro zu erhöhen. Daraus ergibt sich ein neues Mindestbruttoentgelt während der Kurzarbeit von 1.633,73 Euro.
- Wurde die Bemessungsgrundlage während Kurzarbeit bereits erhöht, verringert sich der Spielraum.
 - Beispiel: Kollektivvertrags-Erhöhung um 1,5 %, weitere Erhöhung um 3,5 % möglich; Erhöhung durch Vorrückung um 5 %, keine Erhöhung mehr möglich.
Bei durchgängiger Kurzarbeit gilt die 5%-Grenze einmal und nicht je Kurzarbeitsphase. Ein Überschreiten der 5%-Grenze wird vom AMS nicht anerkannt, erhöht also nicht die Kurzarbeitsbeihilfe.
- Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber kann diese Erhöhung für jeden Monat widerrufen (z.B. Gewährung für April, Mai, Widerruf für Juni).
- Die außertourliche Erhöhung erhöht nicht die SV-Beitragsgrundlage im jeweiligen Kurzarbeitszeitraum und hat keinerlei Wirkung nach der Kurzarbeit.
- Das Überspringen von Schwellen ist unbedingt zu vermeiden, weil es das Entgelt der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers im Ergebnis reduziert
 - Beispiel: Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer verdient vor Kurzarbeit 1.650 Euro brutto à Mindestbruttoentgelt während Kurzarbeit 1.445,38 Euro. Anhebung Bemessungsgrundlage um 5 % auf 1.732,50 Euro brutto à Mindestbruttoentgelt während Kurzarbeit 1.401,15 Euro.
Grund: Übersteigt die Grundlage 1.700 Euro gebühren dem AN nicht 90 %, sondern nur mehr 85 % des Nettolohns vor Kurzarbeit.

Welche Arbeitszeit gilt während Kurzarbeit?

Im Durchrechnungszeitraum kann die Arbeitszeit um mindestens 20 % bis höchstens 50 % (bei besonders betroffenen Unternehmen 70 %) reduziert werden (in Ausnahmefällen bis zu 90 %). Dabei können längere Zeiträume ohne Arbeit vereinbart werden. Die reduzierte Arbeitszeit muss nur im Durchschnitt des Kurzarbeitszeitraumes erreicht werden.

Achtung:

Bei einer Reduktion der Arbeitszeit von über 50 % (bzw. 70 % bei besonders betroffenen Unternehmen) ist die Beilage 2 auszufüllen und zu unterschreiben und ist vor der Genehmigung der Kurzarbeit durch das Arbeitsmarktservice (AMS) die explizite Zustimmung der Sozialpartner erforderlich (die Zustimmung holt das AMS ein).

Erleichterung für Lockdownbranchen (aktuell nicht relevant):

Für die Zeit eines verordneten Betretungsverbots ist in den Monaten des Betretungsverbots eine Arbeitsleistung von 0 % möglich. Eine aus diesem Grund erfolgte Unterschreitung der bewilligten Mindestarbeitszeit von 10 führt zu keiner Beihilfenrückforderung, wenn in den übrigen Abrechnungsmonaten nicht mehr als 90 % Ausfallszeit verrechnet wird.

Bandbreite der Arbeitszeit

Seit 1.7.2021 ist die Bandbreite für die gekürzte Arbeitszeit grundsätzlich enger und sollte während des jeweiligen Kurzarbeitszeitraums im Durchschnitt zwischen 50 % (bei besonders betroffenen Unternehmen 30 %) und 80 % liegen. Weiterhin sind Monate ohne Arbeitsleistung möglich.

Eine Unterschreitung der durchschnittlichen Arbeitszeit von 50 % ist nach wie vor möglich, bedarf jedoch jedoch in allen Fällen (auch bei den besonders betroffenen Unternehmen der ausdrücklichen Zustimmung der Sozialpartner.

Wichtig:

Eine Begründung in der Beilage 2 der Sozialpartnervereinbarung ist bei einer Unterschreitung der Mindestarbeitszeit von 50 %, bei besonders betroffenen Unternehmen aber erst bei Unterschreitung der Mindestarbeitszeit von 30 %, erforderlich. Vor der ausdrücklichen Zustimmung der Sozialpartner darf das Arbeitsmarktservice (AMS) den Kurzarbeitsfall nicht genehmigen.

Die Herabsetzung der Arbeitszeit kann für einzelne Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer/Lehrlinge unterschiedlich festgelegt oder vereinbart werden.

Haben nur einzelne Gruppen von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern/Lehrlingen eine Ausfallszeit von mehr als 50 % bzw. 70 % und wird die durchschnittliche Ausfallszeit von allen im Betrieb von Kurzarbeit Betroffenen nicht überschritten, kann der Betrieb für diese Gruppen ein gesondertes Begehren einbringen. Nur in diesem Begehren ist die explizite Zustimmung der Sozialpartner erforderlich.

Was ist, wenn sich die Normalarbeitszeit vor oder während der Kurzarbeit ändert?

Änderungen der Normalarbeitszeit während der Kurzarbeit oder innerhalb von 30 Tagen davor ändern die Bemessungsgrundlage des während der Kurzarbeit gebührenden Entgelts im Fall bestimmter Teilzeitarten (z.B. Bildungs-, Pflege- und Altersteilzeit) sowie dann, wenn auf die Änderung der Normalarbeitszeit ein Rechtsanspruch besteht (z.B. bei Sterbebegleitung); ebenso, wenn die Änderungen spätestens 31 Tage vor Beginn der Kurzarbeit vereinbart wurden.

Auf die Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe wirkt sich eine Änderung der Normalarbeitszeit während der Kurzarbeit nur mindernd aber nicht erhöhend aus.

Kann die/der Arbeitgeberin/Arbeitgeber einseitig Arbeitsleistungen über die in der Sozialpartnervereinbarung festgelegte verkürzte Arbeitszeit anordnen?

Ja, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ vorliegen (diese wichtige Änderung wurde bereits in der Sozialpartnervereinbarung ab Juni 2020 verankert):

1. Die Lage und Dauer wird der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer drei oder mehr Tage im Vorhinein mitgeteilt,
2. Keine berücksichtigungswürdigen Interessen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers stehen dieser geänderten Einteilung entgegen
3. und diese Arbeitszeit liegt innerhalb der vor der Kurzarbeit vereinbarten Normalarbeitszeit.

In unvorhersehbaren Fällen kann bei erhöhtem Arbeitsbedarf die Änderung der Lage und Dauer der Arbeitszeit auch weniger als drei Tage im Vorhinein mitgeteilt werden.

Idealerweise wird die Änderung der einmal festgelegten Arbeitszeit im Einvernehmen mit der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer bzw. dem Betriebsrat erfolgen.

Sind während der Kurzarbeit Überstunden erlaubt?

In der Sozialpartnervereinbarung können Überstunden zugelassen werden.

Achtung:

Geleistete Überstunden sind von der Summe der Ausfallstunden abzuziehen und verringern dadurch die Kurzarbeitsbeihilfe! Die Berechnung und Abrechnung der Ausfallstunden erfolgt personenbezogen. Überstunden reduzieren nur die verrechenbaren Ausfallstunden der/des jeweiligen Mitarbeiterin/Mitarbeiters.

Muss der Arbeitgeber für Mehrstunden bei Kurzarbeit Zuschläge zahlen?

- Kurzarbeit ist nach herrschender Lehre nicht als Teilzeitarbeit (gemäß § 19d Abs. 1 Arbeitszeitgesetz) anzusehen.
- Damit sind auch bei Überschreitung der reduzierten Arbeitszeit keine Zuschläge gemäß § 19d Arbeitszeitgesetz (AZG) zu bezahlen.
- Bis zur Grenze der vor Beginn der Kurzarbeit für den jeweiligen Mitarbeiter geltenden täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit fallen während der Kurzarbeit weder Teilzeitmehrarbeits- noch Überstundenzuschläge an.

Kann Kurzarbeit später als vereinbart begonnen oder früher als beantragt beendet werden?

Ja. Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin hat dies den Vertragsparteien und dem Arbeitsmarktservice (AMS) unverzüglich anzuzeigen. Dabei sind mögliche Auswirkungen auf die Kurzarbeitsbeihilfe zu beachten. Diese entfällt bzw. wird zurückgefordert, wenn der Arbeitsausfall im Zuge der Kurzarbeit im Durchschnitt das bewilligte Ausmaß überschreitet.

Beträgt der Arbeitszeitausfall von einzelnen oder allen Beschäftigten weniger als 10 % (wird mehr als 90 % gearbeitet), ist dies für die Kurzarbeitsbeihilfe unschädlich. Folglich ist es nicht notwendig, die Kurzarbeit vorzeitig zu beenden, wenn mehr gearbeitet wird, als ursprünglich erwartet wurde.

Kurzarbeit kann nur für den gesamten Betrieb(steil) beendet werden. Das Beenden der Kurzarbeit einzelner Beschäftigter ist laut AMS nicht möglich.

Nach dem Ende der Behaltefrist ist ein Durchführungsbericht vorzulegen, der jedenfalls Angaben über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes sowie über die Einhaltung des Mindest- und Höchststarbeitszeitausfalls zu enthalten hat.

Der Durchführungsbericht ist unter Anwendung des vom AMS für die Kurzarbeitsphase 5 zur Verfügung gestellten Webtools zu erstellen und dem AMS via eAMS-Konto zu ermitteln.

Ist das Arbeitsentgelt höher als das Mindestbruttoentgelt, ist Ersteres zu zahlen

Immer dann, wenn das arbeitsvertraglich vereinbarte Bruttoentgelt für die in einem Kalendermonat tatsächlich geleistete Arbeitszeit höher ist als das Bruttoentgelt, welches sich aus der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle ergibt, ist Ersteres zu zahlen.

Fällt die Kurzarbeitsbeihilfe weg, wenn die Mitarbeiter ein höheres Entgelt erhalten, als die Sozialpartnervereinbarung vorschreibt?

Nein.

Für welche Unternehmen ist Kurzarbeit möglich?

Alle Unternehmen, die durch die Maßnahmen gegen das Coronavirus vorübergehend in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten sind, können unabhängig von der Betriebsgröße und der Branche Kurzarbeit beantragen.

Das gilt auch für Unternehmen, die das Gewerbe der Überlassung von Arbeitskräften ausüben.

Insolvente Unternehmen, die sich in einem Konkurs- oder Sanierungsverfahren befinden, erhalten vom Arbeitsmarktservice (AMS) keine Kurzarbeitsbeihilfe; ebenso Unternehmen mit Sitz im Ausland.

Für welche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter ist Kurzarbeit möglich?

Kurzarbeit ist für alle arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter möglich, und zwar unabhängig von der Staatsangehörigkeit bzw. allfälligen Bewilligungen nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz sowie unabhängig vom Beschäftigungsausmaß.

Auch für Personen in Teilzeit (auch Eltern-, Alters-, Bildungs-, Pflege- und Wiedereingliederungsteilzeit) kommt Kurzarbeit in Betracht.

Vor Beginn der Kurzarbeit muss aber mindestens ein voll entlohnter Kalendermonat vorliegen.

Neue Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter können daher beihilfenrechtlich nicht sofort in die Kurzarbeit einbezogen werden.

Für Mitglieder des geschäftsführenden Organs (Geschäftsführer), die nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) versichert sind, ist Kurzarbeit möglich. Auch die Einbeziehung von Gesellschafter-Geschäftsführern ist möglich, sofern sie nicht GSVG-versichert sind. (Zum Beschäftigungsausmaß gewerberechtl. Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer während der Kurzarbeit siehe Detail-Frage zum [Beschäftigungsausmaß gewerberechtl. Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer bei Kurzarbeit](#))

Auch freie Dienstnehmer sind förderbar, da sie laut Arbeitslosenversicherungsgesetz echten Dienstnehmer gleichgestellt sind.

Achtung:

Da freie Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer von keinem Betriebsrat vertreten werden, ist die Einbeziehung nur durch Abschluss einer Sozialpartner-Einzelvereinbarung möglich. Laut Arbeitsministerium muss eine monatliche "Normalarbeitszeit" ermittelbar sein; sofern dies möglich ist, bringt es die Gefahr mit sich, dass freie Dienstverhältnisse in der Folge als echte Arbeitsverhältnisse qualifiziert werden.

Für geringfügig Beschäftigte ist Kurzarbeit nicht möglich, ebenso für Personen, die das Regelpensionsalter erreicht haben und die Voraussetzungen für eine Alterspension erfüllen.

Lehrlinge in Kurzarbeit

- Kurzarbeit für Lehrlinge ist nur dann möglich, wenn die Ausbildung sichergestellt ist. Dabei sind mindestens 50 % der ausgefallenen Arbeitszeit über den gesamten Kurzarbeitszeitraum für ausbildungs- bzw. berufsrelevante Maßnahmen zu nutzen. Für diese Ausbildungsmaßnahmen wird auch in der Phase 5 eine spezielle Förderung geschaffen, in dessen Rahmen 75 % der Kurskosten ersetzt werden. Mehr Infos auf www.lehre-foerdern.at.
- Die Ausbildungspflicht endet mit dem Monat vor der positiven Ablegung der Lehrabschlussprüfung.
- In Monaten eines verordneten Betretungsverbots auf Grund eines Lockdowns (derzeit nicht relevant) entfällt die Verpflichtung der Betriebe, bei Lehrlingen, die in Kurzarbeit sind, 50 % der ausgefallenen Zeit für Ausbildungsmaßnahmen zu verwenden.

Wenn im Durchschnitt über den gesamten Kurzarbeitszeitraum die Arbeitszeitreduktion mehr als 20 % beträgt, ist im Durchführungsbericht darzulegen, welche konkreten Maßnahmen mit welchem Ausmaß pro Lehrling stattgefunden haben.

Die Entlohnung von Lehrlingen

Lehrlinge erhalten während der Kurzarbeit die ungekürzte Lehrlingsentschädigung. Wechselt der Lehrling während der Kurzarbeit in ein neues Lehrjahr wird die Bemessungsgrundlage auf das aktuelle Lehrjahr erhöht (kollektivvertragliche Sonderregelungen bleiben unberührt).

Nach Ende der Lehrzeit bei Wechsel in ein Dienstverhältnis gebührt ein Mindestbruttoentgelt gemäß der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle.

Beispiel:

Durchgehend Kurzarbeit seit März 2020, erfolgreiche Lehrabschlussprüfung im Jänner 2021, Beginn des Dienstverhältnisses am darauffolgenden Montag. Das neue Mindestbruttoentgelt ist daher ab dem darauf folgenden Montag zu bezahlen.

Hinweis:

Bei durchgehender Kurzarbeit blieb bis zur Phase 3 die Bemessungsgrundlage für die Kurzarbeitsbeihilfe immer der Kalendermonat vor Beginn der Kurzarbeit, im konkreten Beispiel wäre das die Lehrlingsentschädigung vom Februar 2020 (das Arbeitsmarktservice – AMS – anerkennt Erhöhungen im maximalen Ausmaß von 5 %). Nun kann als "Brutto vor Kurzarbeit" die im Juni 2021 geltende erhöhte SV-Beitragsgrundlage (auf Basis des Facharbeiterlohns) herangezogen werden. Diese Erhöhung des "Brutto vor Kurzarbeit" muss im Zuge der Abrechnung selbst vorgenommen werden.

In allen anderen Fällen wäre die Anwendbarkeit der neuen Bemessungsgrundlage (Facharbeiterlohn) im Rahmen der Abrechnung der Kurzarbeitsbeihilfe nur dann möglich, wenn in Bezug auf diese Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter die Kurzarbeit für mindestens einen Kalendermonat beendet wird, diese Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter einen Kalendermonat voll entlohnt werden und in der Folge im Rahmen eines neu genehmigten Projekts mit einer neuen Bemessungsgrundlage abgerechnet werden.

Können nur Personen einbezogen werden, die vor Beginn der Kurzarbeit mindestens einen voll entlohten Kalendermonat vorweisen können?

Ja. Die Kurzarbeitsbeihilfe erfüllt den Zweck, den sich aus der Arbeitszeitverkürzung ergebenden Einkommensverlust zum Teil zu kompensieren. Deshalb muss sie sich in ihrer Bemessung auf mindestens einen voll entlohten Monat (bei unregelmäßigem Entgelt dem Durchschnitt aus mindestens 3 Monaten) beim selben Arbeitgeber vor Beginn der Kurzarbeit beziehen können.

Dies gilt daher auch

- bei einem Wechsel innerhalb eines Konzerns,
- bei einem unmittelbar davor bestehenden anderen Arbeitsverhältnis,
- bei der Übernahme überlassener Arbeitskräfte in die Stammbesellschaft des Beschäftigerbetriebes, ungeachtet dessen, ob der Überlasserbetrieb ein gewerblicher oder gemeinnütziger Arbeitskräfteüberlasser ist.

Wenn jemand sein Arbeitsverhältnis an dem frühestmöglichen Arbeitstag im Monat angetreten hat (z.B. am Montag den 3.2.), wird das für diesen Monat bezahlte Entgelt als volles Monatsentgelt anerkannt.

Für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die diese Grundvoraussetzung der 1-monatigen Beschäftigung nicht erfüllen, kann – sobald die Voraussetzung der 1-monatigen Beschäftigung gegeben ist – ein eigener Kurzarbeitsantrag mit einer gesonderten Sozialpartnervereinbarung eingebracht werden.

Können während der Kurzarbeit Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter neu eingestellt werden?

a) Neueinstellungen im Zusammenhang mit einer Auffüllpflicht

Zur Wahrung des Beschäftigtenstandes können Neueinstellungen während der Kurzarbeit erforderlich sein.

Sie können ab Vollendung eines voll entlohnten Kalendermonats im Betrieb mit eigener Sozialpartnervereinbarung und eigenem Kurzarbeitsantrag mit entsprechendem Beginn und Ende in die Kurzarbeit aufgenommen werden.

Beispiel:

Betrieb in Kurzarbeit vom 1.4.2021 bis 30.6.2021. Eine/Ein Mitarbeiterin/Mitarbeiter wird mit 15.3.2021 neu aufgenommen. Kurzarbeit für diese/diesen Mitarbeiterin/Mitarbeiter ist ab 1.5.2021 mit eigener Sozialpartnervereinbarung und eigenem Antrag möglich.

b) Sonstige Neueinstellungen

Es besteht kein Verbot, zusätzliche Neueinstellungen (über die Auffüllpflicht hinaus) vorzunehmen. Diese sind mangels Vorliegens eines voll entlohnten Kalendermonats vor Beginn der Kurzarbeit im Betrieb nicht förderbar. Die Begründung neuer Dienstverhältnisse ist naheliegend, wenn die Arbeit nicht von den kurzarbeitenden Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern erledigt werden kann (z.B. Schlüsselkräfte, Personen mit notwendigem Know-how). Es bedarf dazu keiner Zustimmung der Partner der Sozialpartnervereinbarung (Wirtschaftskammer, Gewerkschaft).

Tipp:

Festhalten, warum diese Tätigkeit nicht von den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in Kurzarbeit übernommen werden kann.

Das Arbeitsmarktservice (AMS) kann später bei Prüfung der widmungsmäßigen Verwendung der Beihilfe fragen, warum diese Tätigkeit nicht von den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in Kurzarbeit verrichtet werden konnte.

Können Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit besonderem Kündigungs- und Entlassungsschutz (Schwangere, Betriebsratsmitglieder, Zivil-/Präsenzdiener, begünstigte Behinderte) von Kurzarbeit erfasst werden?

Ja.

Wie wirkt sich ein "Papamonat" während der Kurzarbeit aus?

Wie bei der Elternkarenz ruhen Arbeitspflicht und Entlohnung. Somit erhält der Vater während des Papamonats keine Zahlungen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin, sondern (bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen) den Familienzeitbonus aus der Sozialversicherung. Für die Zeit des Papamonats zahlt das Arbeitsmarktservice (AMS) keine Kurzarbeitsbeihilfe.

Es kann aber vereinbart werden, dass der Vater den Papamonat nicht in Anspruch nimmt, sondern während der Kurzarbeit einen Monat lang keine Arbeitsleistungen erbringt und sich dadurch in dieser Zeit seiner Familie uneingeschränkt widmen kann.

Wie werden Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, und Selbständige mit Behinderung jetzt unterstützt?

Zum Zweck der Sicherung bestehender Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderungen wurden zeitlich befristet zusätzliche Unterstützungsleistungen für Unternehmerinnen und Unternehmer eingeführt. So werden beispielsweise die, während der vom Arbeitsmarktservice (AMS) geförderten Kurzarbeit anfallenden Lohn- und Lohnnebenkosten ersetzt, bestehende Zuschüsse erhöht und für selbständige begünstigte Behinderte kann ein monatlicher Überbrückungszuschuss gewährt werden.

Nähere Informationen erhalten Sie bei Ihrer Landesstelle des [Sozialministeriumservice](#).

Was ist bei Kurzarbeit zu beachten, wenn davon erfasste Beschäftigte laut einem ärztlichen Attest zur COVID-19-Risikogruppe gehören?

Solche Beschäftigte haben einen Freistellungsanspruch unter Fortzahlung des Entgelts, sofern sie weder im Home Office noch aufgrund geeigneter Sicherheitsmaßnahmen in der Arbeitsstätte weiterbeschäftigt werden können (§ 735 ASVG; die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber kann die Erstattung des fortgezählten Entgelts samt Dienstgeberbeitragsanteilen beim Krankenversicherungsträger beantragen).

Im Fall einer solchen Entgeltfortzahlung wird mangels eines kurzarbeitsbedingten Arbeits- und Verdienstaufschlags (genauso wie z.B. bei Urlaub, Zeitausgleich oder Feiertagen während der Kurzarbeit) keine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt.

Kann ein Unternehmen mit Sitz in Österreich auch die im Ausland sozialversicherten Mitarbeiter in Kurzarbeit einbeziehen?

Die Kurzarbeitsbeihilfe wird im Interesse der Versichertengemeinschaft, aus deren Beiträgen die Beihilfe finanziert wird, nur für in Österreich arbeitslosenversicherte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter von Unternehmen mit einem Standort in Österreich gewährt.

Näheres dazu auch in den [FAQ des BMA](#).

Worauf ist steuerrechtlich und sozialrechtlich bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern zwischen Deutschland und Österreich in Kurzarbeit zu achten?

Sowohl das in Deutschland ausgezahlte Kurzarbeitergeld als auch die in Österreich vom Unternehmen gezahlte Kurzarbeitsunterstützung für entfallene Arbeitsstunden, aber auch ähnliche Zahlungen, die aufgrund der Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie vom Unternehmen gezahlt und von staatlicher Seite eines der Vertragsstaaten erstattet werden, gelten als Bezüge aus der gesetzlichen Sozialversicherung des jeweiligen Staates und sind in jenem Staat zu versteuern, in dem die Sozialversicherungspflicht besteht.

Welche Auswirkungen hat Kurzarbeit auf Bewilligungen nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz?

Eine Reduktion der Arbeitszeit bei Inanspruchnahme von Kurzarbeit (oder etwa auch eine Karenzierung des Arbeitsverhältnisses) infolge der Corona-Krise berührt die Gültigkeit einer Rot-Weiß-Rot – Karte, einer Blauen Karte EU oder einer Beschäftigungsbewilligung nicht nachteilig.

Die davon betroffenen Zeiträume können bis auf Weiteres als Beschäftigung im Sinne des § 20e Abs. 1 Z 2 und 3 AuslBG für die Rot-Weiß-Rot-Karte plus angerechnet werden.

Kann Kurzarbeit nur für den ganzen Betrieb vereinbart werden?

Nein. Kurzarbeit muss nicht für den ganzen Betrieb vereinbart werden. Sie kann auch nur für einzelne Betriebsteile, bestimmte Gruppen von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern oder einzelne Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter vereinbart werden.

Was ist ein Kurzarbeitsdienstzettel?

Die Sozialpartnervereinbarung sieht vor, dass allen von Kurzarbeit erfassten Mitarbeitern ein Kurzarbeitsdienstzettel (siehe Anhang der Sozialpartnervereinbarung) oder eine Kopie der Sozialpartnervereinbarung auszuhändigen ist. Dies gilt sowohl für Erstanträge als auch für Verlängerungsanträge.

Wie beantragt der Betrieb Kurzarbeitsbeihilfe?

Der Betrieb schließt die Kurzarbeitsvereinbarung mit dem Betriebsrat (in Betrieben ohne Betriebsrat mit den einzelnen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern) ab. Der Betrieb muss NICHT selbst die Zustimmung der Sozialpartner einholen.

Der Betrieb übermittelt die abgeschlossene Vereinbarung direkt dem Arbeitsmarktservice (AMS), indem er diese im Zuge der Begehrensstellung über das [eAMS-Konto](#) hochlädt und gleichzeitig den Erst- oder Verlängerungsantrag stellt.

Ausnahme:

Betriebe, die seit 1.7. neu in Kurzarbeit sind (das heißt zwischen 1.4.2021 und 30.6.2021 keinen einzigen Tag in Kurzarbeit waren), diese haben vor der Begehrensstellung im eAMS-Konto ein Beratungsverfahren im AMS zu absolvieren, in dessen Zug die Zustimmung der Sozialpartner eingeholt wird.

Welche Informationen benötigt das AMS bzw. der Betrieb für die Kurzarbeit?

- Genauer Beschäftigtenstand
- Geplante Dauer der Kurzarbeit
- Anzahl der von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter
- Durchschnittliches Einkommen in den jeweiligen Einkommensgruppen
- Geplante maximale Arbeitszeitreduktion
- Kennzahlen zur wirtschaftlichen Begründung der Kurzarbeit (Umsatzrückgang, andere Kennzahlen, Prognosezahlen)

Was ist sozialversicherungsrechtlich zu beachten, wenn Arbeitsverhältnisse beendet und die/der Mitarbeiterin/Mitarbeiter abgemeldet wurden, danach aber doch Kurzarbeit gewählt wird und die Beendigungen deshalb einvernehmlich rückgängig gemacht werden?

Die Abmeldung der/des Mitarbeiterin/Mitarbeiters von der Sozialversicherung soll storniert werden. (Eine rückwirkende Anmeldung würde automatisch eine Sanktion wegen verspäteter Anmeldung auslösen.)

Worauf ist zu achten, wenn Arbeitsverhältnisse während der Kurzarbeit beendet werden?

Der Zweck der Corona-Kurzarbeit ist, Beschäftigte auch in diesen harten Zeiten an ihrem Arbeitsplatz zu halten. Mit Kurzarbeit ist daher eine Behaltspflicht verbunden. Das heißt, dass Beschäftigte im Kurzarbeitszeitraum und einen Monat danach grundsätzlich nicht gekündigt werden dürfen.

Die Behaltspflicht während der Kurzarbeit erfasst alle im Betrieb bzw. (kollektivvertraglich oder standortmäßig abgegrenzten) Betriebsteil Beschäftigten; während der Behaltfrist nach der Kurzarbeit bezieht sich die Behaltspflicht nur noch auf jene Beschäftigten, die in Kurzarbeit waren.

Während der Kurzarbeit bzw. der Behaltfrist nach der Kurzarbeit ist grundsätzlich der Ausspruch von Kündigungen untersagt. Der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber steht es somit in diesem Zeitraum frei, dem Arbeitsmarktservice (AMS) – gemäß § 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz – geplante Massenkündigungen anzuzeigen sowie den Betriebsrat (gemäß § 105 Abs. 1 ArbVG) über eine beabsichtigte Kündigung zu informieren.

Seit 1.7.2021 ist neu, dass mit Zustimmung der Gewerkschaft Personen, die im Rahmen von Massenkündigungen zum Frühwarnsystem (<https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/fruehwarnsystem#niederoesterreich>) angemeldet sind, nicht in die Kurzarbeitsvereinbarung einbezogen werden müssen. Für diese Personen besteht in der Folge auch keine Auffüllpflicht. Zu diesem Zweck ist die Beilage 3 der Sozialpartnervereinbarung von den Sozialpartnern ausdrücklich zu unterschreiben.

Bis zur Implementierung in der AMS-IT (voraussichtlich Mitte August 2021) wird das AMS die Unterschriften der Sozialpartner nicht einholen, sondern muss dies das Unternehmen selbst machen. Ungeachtet dessen, sollte (auch nach Implementierung des Antragstools im Kurzarbeitsbegehren) jedenfalls im Vorfeld mit der Gewerkschaft Kontakt aufgenommen und dessen Zustimmung eingeholt werden.

Folgende Beendigungen während der Kurzarbeit bzw. innerhalb der Behaltfrist lösen keine Auffüllverpflichtung aus:

- vor Beginn der Kurzarbeit gekündigte Arbeitsverhältnisse, deren Kündigungsfrist in den Zeitraum der Kurzarbeit oder Behaltfrist fallen,
- Beendigungen, die vor Beginn der Kurzarbeitsperiode zum Frühwarnsystem angemeldet worden sind, sofern die Sozialpartner die Beilage 3 der Sozialpartnervereinbarung unterschrieben haben und die davon betroffenen Dienstnehmer nicht in die Kurzarbeit einbezogen sind,
- Zeitablauf eines vor Beginn der Kurzarbeit begonnenen befristeten Arbeitsverhältnisses, dessen Endtermin in den Zeitraum der Kurzarbeit oder Behaltfrist fällt,
- Kündigung durch die/den Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer,
- berechnete Entlassung und unberechtigter Austritt,
- einvernehmliche Auflösung, wenn die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer vor Abgabe der Willenserklärung von der Gewerkschaft bzw. Arbeiterkammer über die Folgen der Auflösung beraten wurde,
- Beendigung in Folge des Todes der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers,
- Beendigung aufgrund eines Pensionsanspruches, unabhängig von der Beendigungsart,
- Auflösung während der Probezeit,
- Kündigung durch die/den Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer zum Zweck der Verringerung des Beschäftigtenstandes, wenn der Fortbestand des Unternehmens bzw. Betriebsstandortes in hohem Maß gefährdet ist, sofern die Gewerkschaft bzw. der Betriebsrat innerhalb von 7 Tagen zustimmt oder eine Ausnahmegewilligung durch den RGS-Regionalbeirat vorliegt, wenn die Gewerkschaft nicht zugestimmt hat.

Bei diesen Beendigungen muss eine neue Mitarbeiterin bzw. ein neuer Mitarbeiter, die zu ausscheidende Mitarbeiterin bzw. den zu ausscheidenden Mitarbeiter, ersetzen (Auffüllpflicht):

- Kündigung durch die/den Arbeitgeberin/Arbeitgeber aus personenbezogenen Gründen, wenn die Kündigung während der Kurzarbeit oder vor Ablauf der Behaltfrist ausgesprochen wird,
- unberechtigte Entlassung oder berechtigter vorzeitiger Austritt,

- einvernehmliche Auflösung ohne vorherige Beratung von der Gewerkschaft bzw. Arbeiterkammer über die Folgen der Auflösung.

Die Auffüllpflicht bedeutet nicht, dass die/der Arbeitgeberin/Arbeitgeber, schon bevor er oder sie eine Auflösung des Dienstverhältnisses nach den oben genannten Gründen (z.B. eine Kündigung aus personenbezogenen Gründen), ausspricht, einen neuen Mitarbeiter angeworben haben muss.

Eine zufällige Unterschreitung des Beschäftigungsstandes, wie etwa bei einer Entlassung, die sich nachträglich als unberechtigt herausstellt und daher die Auffüllpflicht auslöst, ist unerheblich.

Dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin steht eine angemessene Zeit zur Personalsuche zur Verfügung. Die Glaubhaftmachung von Suchaktivitäten ist ausreichend (beispielsweise Vorlage Stellenausschreibung, Nachweis der Meldung freier Stellen an das AMS).

Müssen für verschiedene Betriebsteile mehrere Sozialpartnervereinbarungen geschlossen werden?

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 Sie eine oder mehrere Sozialpartner-Einzelvereinbarungen abschließen.

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

Bitte schließen Sie, wenn möglich, nur eine einzige Vereinbarung pro Betrieb ab.

Sollen Unternehmen mit mehreren Standorten für jeden Standort eine Kurzarbeits-Vereinbarung abschließen? Ist pro Standort ein gesonderter Antrag beim AMS zu stellen?

Hat ein Unternehmen Standorte in unterschiedlichen Bundesländern, muss man in jedem Bundesland einen Antrag stellen. Allerdings kann in solchen Fällen die Zuständigkeit für alle Anträge eines Unternehmens einer einzigen federführenden Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice (AMS) übertragen werden.

Wenn die verschiedenen Standorte jeweils Betriebsräte haben, kann pro Standort eine Sozialpartner-Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

Bei gleicher Laufzeit der Kurzarbeit an allen Standorten genügt ein Antrag beim AMS.

Kann für mehrere Personen oder Personengruppen ein unterschiedliches durchschnittliches Beschäftigungsausmaß vereinbart werden?

Ja.

Besteht die Möglichkeit, die Ausfallstunden für Bildungsmaßnahmen zu nutzen?

Ja, seit 1.10.2020 besteht diese Möglichkeit.

Die/Der Arbeitgeberin/Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, während der Kurzarbeit Weiterbildungen für seine Beschäftigten anzubieten. Die Beschäftigten sind jedoch verpflichtet, von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber angeordnete Qualifizierungen zu absolvieren. Angeordnete Bildungszeiten gelten beihilfenrechtlich grundsätzlich als Ausfallszeit, arbeitsrechtlich als Arbeitszeit.

Im Detail

- Die Verpflichtung des Beschäftigten zur Weiterbildung besteht im Ausmaß der ursprünglich vereinbarten Normalarbeitszeit.
- Die Weiterbildungen sind nur maximal im Ausmaß der im Kurzarbeitsbegehren angegebenen Ausfallszeiten (einschließlich der Qualifizierungszeit) als Ausfallstunden verrechenbar.
- Die Bildungsmaßnahme soll während der ursprünglich vereinbarten Lage der Normalarbeitszeit stattfinden, außer wenn dies nicht möglich ist. Beispiel: Der Kurs wird nur am Abend angeboten. In diesem Fall sind die Beschäftigten grundsätzlich verpflichtet, die Weiterbildungen auch am Abend (außerhalb der sonst üblichen Arbeitszeit) zu besuchen, wenn der Kurs 14 Tage vorher angekündigt wurde und berücksichtigungswürdige Gründe nicht entgegenstehen (Grundsätze des § 19c AZG).
- Die Bildungszeiten sind bis zur Nettoersatzrate durch diese abgedeckt. Darüberhinausgehende Bildungszeiten sind zusätzlich zu bezahlen (Ausnahmen: Durchrechnung bei flexiblen Arbeitszeitmodellen, Vereinbarung über die Durchrechnung bei gänzlicher Freistellung von der Arbeitsleistung während der Dauer der Bildungsmaßnahme gemäß Abschnitt IV Punkt 5 lit d der Sozialpartnervereinbarungen).
- Der Arbeitgeber hat das Recht, eine Unterbrechung und/oder einen vorzeitigen Abbruch der Bildungsmaßnahme anzuordnen (Ausnahme; berücksichtigungswürdige Umstände sprechen dagegen). Im Gegenzug dazu hat der Mitarbeiter das Recht, spätestens binnen 18 Monaten ab diesem Zeitpunkt die Bildungsmaßnahme in der Normalarbeitszeit nachzuholen.
- Eine Bildungskostenrückerersatzvereinbarung iSd § 2d AVRAG für Bildungsmaßnahmen während der Kurzarbeit ist unwirksam.

Zur Förderung der Weiterbildungen durch das AMS

- Neben der Möglichkeit der/des Arbeitgeberin/Arbeitgebers, die Weiterbildungszeiten als Ausfallzeiten zu verrechnen, werden die in diesem Zusammenhang anfallenden Weiterbildungskosten des Arbeitgebers ebenfalls vom Arbeitsmarktservice (AMS) gefördert, und zwar mit einem Fördersatz von 75 %. Voraussetzung ist, dass die Schulungen einen Arbeitsmarktbezug haben, mindestens 16 Stunden dauern, überbetrieblich verwertbar sind und innerhalb des Kurzarbeitszeitraums (vom 1.7.2021. bis längstens 30.6.2022) liegen.
- Schulungen während der Kurzarbeit, die bereits vor dem 1.7.2021 genehmigt wurden und ein Schulungsende nach dem 30.6.2021 aufweisen, benötigen für die verbleibenden Schulungsteile, die in die Phase 5 hineinreichen, ein neues Begehren.
- Nicht förderbar sind etwa ordentliche Studien, reine Produktschulungen oder Hobbykurse. Reisekosten, Unterbringungskosten sind ebenfalls nicht förderbar.
- Eine Kostenbeteiligung der Beschäftigten ist nicht zulässig.
- Weiterbildungen in online-Formaten sind von der Förderung nicht ausgeschlossen.

Grundsätzlich sind Begehren vor Beginn der Schulung einzubringen.

- Ausnahme: Schulungen, die bereits Teil eines genehmigten Schulungskostenförderbegehrens waren, über den dort genehmigten Kurzarbeitszeitraum hinausreichen und im Rahmen eines Kurzarbeits-Verlängerungsprojekts fortgeführt werden.
- Weitere Ausnahme: Wenn die Projektnummer des Kurzarbeitsprojektes noch nicht zur Verfügung steht. In diesem Fall reicht die Antragstellung unverzüglich nach dessen Erhalt.

Gemeinsam mit dem Begehren ist das Angebot des Schulungsveranstalters mit Schulungsinhalten, Schulungszeiten und Schulungskosten vorzulegen.

Das Begehren ist ausschließlich über das [eAMS-Konto](#) für Unternehmen einzubringen. [AMS-Detailinfos zu Schulungen](#)

Was ist zu tun, wenn der Betriebsrat bzw. Beschäftigte der Kurzarbeit nicht zustimmen?

Betriebsrat bzw. Beschäftigte sollen sich rasch mit Experten z.B. der Arbeiterkammer oder Gewerkschaft beraten.

Wann und wie wird die Kurzarbeitsbeihilfe abgerechnet?

Für die Mitarbeiter in Kurzarbeit muss dem Arbeitsmarktservice (AMS) für jeden Kalendermonat eine Abrechnungsliste vorgelegt werden. Die Kurzarbeitsbeihilfe wird im Nachhinein pro Kalendermonat nach Vorlage und Prüfung der Teilabrechnung ausgezahlt.

Die Abrechnung kann nur über das [eAMS-Konto](#) übermittelt werden; selbsterstellte Abrechnungen werden nicht anerkannt.

Die Bewilligung der Kurzarbeitsbeihilfe kann bei Kredit- und Garantiegebern als Sicherheit vorgelegt werden.

Wie sind die Ausfallstunden nachzuweisen?

Durch Arbeitszeitaufzeichnungen (Arbeitsbeginn, -ende, -unterbrechungen) für alle von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiter müssen die Ausfallstunden nachgewiesen werden. Diese Aufzeichnungen sind dem Arbeitsmarktservice (AMS) auf Verlangen vorzulegen.

Welche Unterlagen benötigt das AMS nach dem Ende der Kurzarbeit?

Nach Ablauf der Behaltefrist ist dem Arbeitsmarktservice (AMS) ein Durchführungsbericht vorzulegen, der Angaben über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes sowie über die Einhaltung des Mindest- und Höchststarbeitszeitausfalles enthält.

Der Durchführungsbericht ist nach Ablauf der Behaltefrist vorzulegen und vom Betriebsrat mit zu unterfertigen. Er ist unter Anwendung des vom AMS für die Kurzarbeitsphase 4 zur Verfügung gestellten Webtools zu erstellen und dem AMS via [eAMS-Konto](#) zu ermitteln.

In Betrieben, in denen während der Kurzarbeit der Beschäftigtenstand verringert wurde und kein Betriebsrat eingerichtet ist, ist der Durchführungsbericht von der zuständigen Fachgewerkschaft zu unterschreiben; ebenso ein Entfall oder eine Verkürzung der Behaltefrist.

In welchem Ausmaß müssen gewerberechtliche Geschäftsführer bei Kurzarbeit beschäftigt werden?

In welchem Ausmaß gewerberechtliche Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer bei Kurzarbeit beschäftigt werden müssen, ist derzeit unklar (weiterhin mindestens 20 Stunden oder die Hälfte der Kurzarbeitszeit). Eine gesetzliche Klarstellung fehlt.

Gute juristische Gründe sprechen für Folgendes:

Beschäftigung der/des gewerberechtlichen Geschäftsführerinnen/Geschäftsführers im Ausmaß der Hälfte der längsten im Betrieb tatsächlich geleisteten Arbeitszeit (ohne Überstunden).

Dies soll auch Fälle kurzarbeitsbedingter unterschiedlicher Arbeitszeiten abdecken und auch jene Fälle berücksichtigen, bei denen Teile des Betriebs weiterhin voll, andere Teile des Betriebs nur kurzarbeiten.

Konkret würde das bedeuten:

- Teile des Betriebs arbeiten weiterhin voll, andere sind in Kurzarbeit: Beschäftigung der/des gewerberechtlichen Geschäftsführerinnen/Geschäftsführers mindestens 20 Stunden (Hälfte der vollen Normalarbeitszeit).
- Alle Teile des Betriebs sind in Kurzarbeit, einige 30 Stunden, einige 10 Stunden: gewerberechtliche Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer mindestens 15 Stunden (die Hälfte von 30 Stunden)
- Alle Teile des Betriebs arbeiten 5 Stunden: gewerberechtliche Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer 2,5 Stunden.

Wie sind Feiertage während Kurzarbeit zu behandeln?

Entfällt die Arbeitsverpflichtung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern auf Grund eines Feiertages, haben sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung auf Grund des Arbeitsruhegesetzes (Feiertagsentgelt). Daher ist ihnen an diesem Tag das nach der Sozialpartnervereinbarung zustehende Entgelt zu zahlen.

Da es sich um keinen kurzarbeitsbedingten Arbeits- und Verdienstausfall handelt, besteht kein Anspruch der/des Arbeitgeberin/Arbeitgebers auf Kurzarbeitsbeihilfe. (Nur, wenn am Feiertag im Betrieb normalerweise gearbeitet wird, steht für die aufgrund der Kurzarbeit an diesem Tag ausfallenden Arbeitsstunden Kurzarbeitsbeihilfe zu.)

Was gilt, wenn jemand während der Kurzarbeit erkrankt?

Die/Der Mitarbeiterin/Mitarbeiter erhält während des Krankenstandes das Mindestbruttoentgelt weiter. Für Zeiträume, in denen die Arbeitsleistung ohne Krankenstand entfallen wäre (Ausfallstunden), erhält der Arbeitgeber weiterhin die Kurzarbeitsbeihilfe des Arbeitsmarktservices (AMS).

Beispiel:

Mit einem IT-Techniker sind im Durchschnitt über den Kurzarbeitszeitraum hinweg 30 % der bisherigen Vollarbeitszeit von 40 Wochenstunden vereinbart worden, also im Durchschnitt 12 Wochenstunden.

In der ersten Woche soll er noch 24 Stunden tätig sein, um Homeoffice-Arbeitsplätze auszustatten. Genau in dieser Woche befindet er sich aber wegen eines grippalen Infekts im Krankenstand. Die Zahl der Ausfallstunden beträgt in dieser Woche daher 16 Stunden.

Ein Anspruch nach dem § 32 Epidemiegesetz (Verdienstentgang) schließt die Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe aus.

Beachte:

Wenn die/der Mitarbeiterin/Mitarbeiter aufgrund seiner geleisteten Arbeitszeit gemäß IV Punkt 4 b der Sozialpartnervereinbarung mehr verdient hätte als das Mindestbruttoentgelt, erhält er auch auf dieser Basis die Entgeltfortzahlung.

Beispiel:

Erbringung von 90 % der Arbeitsleistung vor Beginn der Kurzarbeit zum Zeitpunkt des Krankenstandes. Da das Mindestbruttoentgelt niedriger ist, erhält die/der Mitarbeiterin/Mitarbeiter 90 % seines arbeitsvertraglich vereinbarten Entgelts.

Was ist im Rahmen der Beendigung der Kurzarbeit zu beachten?

Die Kurzarbeit kann auch vorzeitig beendet werden. Den Sozialpartnern und dem Arbeitsmarktservice (AMS) ist dies unverzüglich schriftlich anzuzeigen. In Betrieben mit Betriebsrat ist diese Mitteilung vom Unternehmen und vom Betriebsratsvorsitzenden zu unterschreiben.

Die Beschäftigten sind darüber so früh als möglich zu informieren, damit sie sich auf die Wiederaufnahme der vollen Arbeit einstellen können.

Nach Ablauf der Behaltefrist ist in allen Fällen ein Durchführungsbericht zu legen; Der Durchführungsbericht ist unter Anwendung des vom AMS für die Kurzarbeitsphase 5 zur Verfügung gestellten Webtools zu erstellen und dem AMS via [eAMS-Konto](#) zu ermitteln. Der Bericht hat jedenfalls Angaben über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes sowie über die Einhaltung des Höchstarbeitszeitausfalls zu enthalten. Waren Lehrlinge in die Kurzarbeit einbezogen, hat der Durchführungsbericht darzulegen, welche konkreten Ausbildungsmaßnahmen in welchem Ausmaß pro Lehrling stattgefunden haben.

Die Durchführungsberichte sind vom Betriebsrat mit zu unterfertigen, bei Verminderung des Beschäftigtenstandes und in Ermangelung eines Betriebsrates von der zuständigen Fachgewerkschaft. Auf Verlangen des AMS sind über die Angaben Nachweise vorzulegen.

Die Meldungen sind den jeweiligen Sozialpartnern unter den folgenden Mail-Adressen zu übermitteln:

Bundesland	Kontakt
Wien	Sparte Handel: Sh.kurzarbeit@wkw.at
	Sparte Gewerbe und Handwerk: sgk.kurzarbeit@wkw.at
	Sparte Information u. Consulting: sic@wkw.at
	Sparte Tourismus u. Freizeit: tourismus@wkw.at
	Sparte Transport u. Verkehr: sparteverkehr@wkw.at
	Sparte Industrie: industrie@wkw.at
	Sparte Banken u. Versicherung: banken@wkw.at
Niederösterreich	meldung-kurzarbeit@wknoe.at
Burgenland	kurzarbeit@wkbgl.at
Oberösterreich	kurzarbeit@wkoee.at
Steiermark	iws@wkstmk.at
Salzburg	kurzarbeit@wks.at
Kärnten	wirtschaftskammer@wkk.or.at
Tirol	kurzarbeit@wktirol.at

Arbeitnehmervertretung:

- Vida Arbeitsmarkt@vida.at
- GPA-djp Kurzarbeit@gpa-djp.at
- PRO-GE Corona.kurzarbeit@proge.at
- Younion kurzarbeit@younion.at
- GPF Christian.decker@gpf.at
- GBH kurzarbeit@gbh.at
- GÖD goed.kv@goed.at

Hinweis:

Die zuständige Gewerkschaft lässt sich aus dem für den Betrieb anzuwendenden Kollektivvertrag (meist zu Beginn im Punkt "Kollektivvertragspartner") ermitteln.