

Was ist Kurzarbeit?

Kurzarbeit ist die vorübergehende, zeitliche absehbare Verkürzung der Normalarbeitszeit infolge von vorübergehenden wirtschaftlichen, nicht saisonbedingten Schwierigkeiten oder auf Grund externer Umstände, die nur schwer oder überhaupt nicht beeinflussbar sind (z.B. Naturkatastrophen).

Ordinationsschließungen oder andere Einbußen im Zusammenhang mit dem COVID-19 gelten laut den gesetzlichen Bestimmungen jedenfalls als „vorübergehende, nicht saisonbedingte wirtschaftliche Schwierigkeiten“ und rechtfertigen die Einführung von Kurzarbeit.

Vorläufig ist die Reduktion der Arbeitszeit für bis zu drei Monate (mit Verlängerungsmöglichkeit um weitere drei Monate) möglich.

Welche Voraussetzungen sind zu erfüllen?

Ein Antrag auf Kurzarbeit ist beim AMS einzubringen und zu begründen. Gleichzeitig müssen die zuständigen Sozialpartner, das sind im vorliegenden Fall sowohl die Kurie der niedergelassenen Ärzte als auch die Gewerkschaft GPA zustimmen.

Neben diesen Voraussetzungen darf der Arbeitszeitausfall im Kurzarbeitszeitraum durchschnittlich nicht unter 10% und nicht über 90% der kollektivvertraglich festgelegten Normalarbeitszeit bzw. bei Teilzeitbeschäftigten der vereinbarten Normalarbeitszeit liegen. Die Arbeitszeit kann während der Kurzarbeit auch auf 0 Wochenstunden reduziert werden. Es ist jedoch darauf zu achten, dass im gesamten Durchrechnungszeitraum nicht unter 10% reduziert wird.

Um Kurzarbeit in Anspruch nehmen zu können müssen die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Zeitausgleichstunden sowie den gesamten Urlaubsanspruch der Vorjahre verbrauchen. Der Urlaub kann nun auch während der Kurzarbeit verbraucht werden. Kommt es zu einer Verlängerung der Kurzarbeit über drei Monate hinaus, sind von der Arbeitnehmerin und vom Arbeitnehmer weitere drei Wochen des aktuellen Urlaubs zu konsumieren.

Für welche Beschäftigte ist Kurzarbeit möglich?

Grundsätzlich ist Kurzarbeit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich. Unabhängig von der Staatsangehörigkeit bzw. allfälligen Bewilligungen nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz oder dem Beschäftigungsausmaß. Das heißt auch Teilzeitkräfte (Eltern-, Alters-, Bildungs-, Pflege- und Wiedereingliederungsteilzeit). Eine Ausnahme bilden jedoch geringfügig Beschäftigte und freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer.

Sind Kündigungen während der Kurzarbeit möglich?

Nein. Die von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bis ein Monat nach Ende der Kurzarbeit nicht wirksam gekündigt werden. Es liegt hier eine sogenannte „Behaltefrist“ vor.

Welches Entgelt erhalten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von ihnen? Wie hoch ist die Kurzarbeitsbeihilfe des AMS?

Das Entgelt der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers in Kurzarbeit beträgt:

bis zu € 1.700,- Bruttoentgelt 90% des bisherigen Nettoentgelts.

bis zu € 2.685,- Bruttoentgelt 85% des bisherigen Nettoentgelts.

ab € 2.686,- Bruttoentgelt 80% des bisherigen Nettoentgelts.

Die Kurzarbeitsbeihilfe des AMS wird in Pauschalsätzen je Ausfallstunde gewährt. In den Pauschalsätzen sind sämtliche Sozialversicherungsbeiträge und die sonstigen lohnbezogenen Dienstgeberabgaben bereits enthalten. Zur Abgeltung der anteiligen Sonderzahlungen sind die Pauschalsätze um ein Sechstel erhöht.

Informationen zu den Pauschalsätzen finden sie unter folgendem Link:

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

Rechenbeispiel Kurzarbeitsbeihilfe:

Sachverhalt:

Eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter arbeitet in Vollzeit mit 40h pro Woche. Vor der Kurzarbeit betrug ihr bzw. sein Bruttoentgelt EUR 1.680,00. Die Arbeitszeitreduktion beträgt 90%.

Berechnung des Pauschalsatzes:

Der Pauschalsatz ermittelt sich nun aus der vom AMS veröffentlichten Tabelle (siehe Link oben).

Bei einem Gehalt von EUR 1.680,00 fällt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in die Lohnstufe EUR 1.651,00; der Pauschalsatz beträgt daher EUR 13,11 pro Ausfallstunde (siehe Screenshot).

	A	B	F	G	L
	Bruttoentgelt vor Kurzarbeit	Nettoersatzrate	Mindest-Nettoentgelt während KUA	Mindest-Bruttoentgelt während KUA	Pauschalsatz pro Ausfallstunde *)
3					
19	1 201,00	90	917,47	1 080,90	9,71
20	1 251,00	90	955,67	1 125,91	10,11
21	1 301,00	90	985,25	1 160,76	10,46
22	1 351,00	90	1 013,90	1 194,51	10,80
23	1 401,00	90	1 042,54	1 228,25	11,14
24	1 451,00	90	1 071,19	1 264,04	11,49
25	1 501,00	90	1 099,84	1 309,05	11,90
26	1 551,00	90	1 128,48	1 354,04	12,30
27	1 601,00	90	1 157,13	1 399,05	12,70
28	1 651,00	90	1 185,78	1 444,05	13,11
29	1 701,00	85	1 146,96	1 383,07	12,91
30	1 751,00	85	1 162,85	1 408,02	13,31
31	1 801,00	85	1 189,58	1 450,01	13,70
32	1 851,00	85	1 213,21	1 487,13	14,07
33	1 901,00	85	1 225,88	1 507,03	14,46
34	1 951,00	85	1 248,77	1 542,99	14,82

Deckblatt 35 | 35,5 | 36 | 36,5 | 37 | 37,5 | 38 | 38,5 | 39 | 39,5 | 40

Wird die Arbeitszeit um das erlaubte Maximum, das sind 90% im Durchrechnungszeitraum von 3 Monaten, reduziert, berechnet sich die Kurzarbeitsbeihilfe wie folgt:

Die monatlichen Normalstunden betragen bei einer 40h Woche 173,20h (40hx4,3 Wochen).

Bei einer Reduktion von 90% entfallen 155,88h pro Monat (90% von 173,20h). Bei einem Pauschalsatz von EUR 13,11, erhält die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber eine Kurzarbeitsbeihilfe von EUR 2.043,59 (155,88x13,11).

Sind Sozialversicherungsbeiträge weiterhin zu bezahlen?

Sozialversicherungsbeiträge der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers sind auf Basis des Entgelts wie vor der Kurzarbeit zu leisten. Die Mehrkosten, die sich daraus ergeben, werden den Dienstgeberinnen und Dienstgebern nun aber bereits ab dem ersten Kurzarbeitsmonat ersetzt.

Was bekommt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während eines Krankenstandes? Erhalten sie für diese Arbeitnehmerin bzw. diesen Arbeitnehmer auch Kurzarbeitsbeihilfe vom AMS?

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer erhalten als Krankengeld die oben angeführten Prozentsätze.

Derzeit ist dies noch in Klärung. Sobald wir hier näheres in Erfahrung bringen, werden wir sie darüber informieren.

Wie hoch ist das Entgelt während eines Urlaubs? Wie wirkt sich der Urlaub auf die Kurzarbeitsbeihilfe aus?

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer erhalten im Urlaub dasselbe Entgelt wie vor Beginn der Kurzarbeit.

Achtung: Für Urlaub und Zeitausgleich gibt es keine Kurzarbeitsbeihilfe! Solche Zeiten bleiben bei der Ermittlung der Ausfallstunden außer Betracht, d.h. sie sind keine Ausfallstunden.

Weiters ist der Urlaub bzw. der Zeitausgleich bei der Ermittlung des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während der Kurzarbeit mit dem Beschäftigungsausmaß vor Beginn der Kurzarbeit zu berücksichtigen.

Wann wird die Kurzarbeitsbeihilfe abgerechnet?

Dem AMS muss für alle Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter eine Abrechnungsliste bis zum 28. des Folgemonats vorgelegt werden. Die Kurzarbeitsbeihilfe wird im Nachhinein pro Kalendermonat nach Vorlage und Prüfung der Teilabrechnung ausgezahlt.

Wie sind die Ausfallstunden nachzuweisen?

Der Nachweis erfolgt durch die Zeitaufzeichnung (Arbeitsbeginn, -ende, -unterbrechungen) der von der Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten. Diese Aufzeichnungen sind dem AMS auf Verlangen vorzulegen.

Welche Unterlagen müssen sie dem AMS nach Ende der Kurzarbeit vorlegen?

Bis zum 28. des auf das Ende der Kurzarbeit folgenden Monats ist dem AMS ein Durchführungsbericht vorzulegen. Dieser hat Angaben über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes sowie über die Einhaltung des Mindest- und Höchstarbeitszeitausfalles zu enthalten.

Zur Überprüfung der Einhaltung der Behaltefrist müssen Sie bis zum 28. des auf das Ende der Behaltefrist folgenden Monats einen Durchführungsbericht über dessen Einhaltung dem AMS vorlegen. Der Durchführungsbericht ist von der Gewerkschaft für Privatangestellte zu unterschreiben.

Sind während der Kurzarbeit Überstunden erlaubt?

Grundsätzlich ist die Leistung von Überstunden während der Kurzarbeit nicht zulässig. Die Sozialpartnervereinbarung ermöglicht jedoch Ausnahmen für Bereiche mit kritischer Infrastruktur. Dies müsste jedoch ausreichend begründet werden.

Achtung: Geleistete Überstunden sind von der Summe der Ausfallstunden abzuziehen.

Ist während der Kurzarbeit Teilzeitmehrarbeit erlaubt?

Ja. Nicht ausgeglichene Teilzeitmehrarbeit ist von der Summe der Ausfallstunden nicht abzuziehen.

Wie wirken sich Über- bzw. Unterschreitungen der beantragten Ausfallstunden-Zahl aus?

Arbeitszeitreduktion um durchschnittlich weniger als 10 %:

- bei Beginn der Kurzarbeit geplant => keine Kurzarbeitsbeihilfe;
- während der Kurzarbeit wird aufgrund verbesserter Auftragslage mehr gearbeitet oder Urlaub konsumiert => Kurzarbeitsbeihilfe steht weiterhin zu. Allerdings sinkt dadurch die Zahl der Ausfallstunden und somit auch die Kurzarbeitsbeihilfe.

Arbeitszeitreduktion um durchschnittlich mehr als 90 %:

- bei Beginn der Kurzarbeit geplant => keine Kurzarbeitsbeihilfe.
- Während der Kurzarbeit sind Zeiträume mit einer Ausfallzeit bis zu 100 % möglich. Übersteigt aber der durchschnittliche Arbeitszeitausfall während der Kurzarbeit im Durchschnitt der insgesamt von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten oder auf einzelne Beschäftigte bezogen 90%, steht keine Kurzarbeitsbeihilfe zu.
Fallen während der Kurzarbeit mehr Stunden aus, als beantragt wurde, wird dadurch die 90%-Grenze aber nicht verletzt, gebührt keine höhere Beihilfe.
Bei Überschreitung der vereinbarten Ausfallstunden gebührt keine höhere Beihilfe, sofern nicht ein Kurzarbeitsbegehren um Änderung einer laufenden Kurzarbeitsbeihilfe eingebracht und genehmigt wird.

Tipp: Ist es also absehbar, dass während der Kurzarbeit mehr als die beantragten Arbeitsstunden ausfallen werden, ist es sinnvoll, ein Kurzarbeits-Begehren um Änderung einer laufenden Kurzarbeitsbeihilfe einzubringen.

Wie kann ich Unterschriften meiner Beschäftigten für Vereinbarungen (z.B. Kurzarbeit, Telearbeit) einholen, wenn ich diese nicht mehr persönlich erreichen kann?

Wenn Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mehr persönlich erreichen können bzw. diese ihren Arbeitsplatz nicht mehr persönlich aufsuchen können, haben Sie folgende Möglichkeiten, die Zustimmung einzuholen:

- Scannen bzw. fotografieren sie das Dokument und senden sie es an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese drucken es aus, unterschreiben und senden es via E-Mail oder Smartphone wieder an Sie zurück
- Ist auch dies nicht möglich z.B. weil ihre Mitarbeiterin bzw. ihr Mitarbeiter nicht über die notwendige Technik verfügt, wird in dieser Sondersituation wohl auch eine entsprechende E-Mail-Korrespondenz oder eine Handy-Nachricht ausreichend sein
- Auch das Protokoll über eine erfolgte telefonische Zustimmung wird in diesen Fällen als Vereinbarung zu werten sein.

Trotz dieser besonderen Situation sollte sie darauf achten, dass sie derartige telefonische/schriftliche Vereinbarungen entsprechend dokumentieren und die eigenhändige Unterschrift nach Ende der aktuellen Maßnahmen nachholen.

Wie ist die Vorgehensweise, wenn sie Kurzarbeit in ihrer Ordination oder Gruppenpraxis ohne Betriebsrat einführen wollen?

Zunächst muss eine **Sozialpartner-Einzelvereinbarung** geschlossen werden. Das entsprechende Muster finden sie [hier](#).

Danach ist ein **Antrag** beim AMS einzubringen. Diesen finden Sie [hier](#).

Der Antrag ist jedenfalls entsprechend zu begründen und ist auf die jeweils konkrete Situation Bezug zu nehmen, aufgrund derer Kurzarbeit notwendig erscheint.

Zuständig für die Bearbeitung ist die Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice.

Der Antrag ist entweder über das Onlineportal eAMS oder per E-Mail (covidkurzarbeit.wien@ams.at) an das AMS zu übermitteln.

Die Sozialpartner-Einzelvereinbarung ist dem Antrag des AMS jedenfalls beizulegen.

Das AMS übermittelt sodann die Einzelvereinbarung den zuständigen Sozialpartnern, also der Kurie der niedergelassenen Ärzte sowie der Gewerkschaft GPA, die diesem innerhalb von 48 Stunden ebenfalls zustimmen müssen.

Ist die Zustimmung durch die Sozialpartner erfolgt und an das AMS rückübermittelt, trifft das AMS eine endgültige Entscheidung im Rahmen der Förderungsrichtlinien und informiert Sie davon.