

So läuft es mit der Kurzarbeit weiter

Die Wirtschaft fährt wieder hoch, was auch Folgen für die Kurzarbeit hat. Antworten auf einige Fragen, was bei vorzeitiger Auflösung zu beachten ist.

26.05.2021, 16:26



© ADOBESTOCK, MQ ILLUSTRATIONS

Mit dem Ende des Lockdowns ist auch ein Ende der Kurzarbeit in Sicht.

Die meisten Kurzarbeitsvereinbarungen wurden für maximal drei Monate vereinbart, sie können bei Bedarf auch vorzeitig beendet werden, wobei zu prüfen ist, welche Auswirkungen das auf die beantragte Kurzarbeitsbeihilfe hat bzw. ob die beantragten Voraussetzungen (z.B. erforderliches Mindest-Arbeitsvolumen von 30 Prozent bzw. zehn Prozent) erfüllt werden. Ratsam ist eine Beendigung mit Ende eines Kalendermonats. Eine vorzeitige Beendigung ist dem AMS (über eAMS-Konto) und den Sozialpartnern mit Angabe des Datums bekannt zu geben. Unternehmen mit einem Betriebsrat müssen das Schreiben von diesem unterfertigen lassen, betroffene Mitarbeiter sind schriftlich zu informieren.

Durchführungsbericht bei vorzeitiger Beendigung der Kurzarbeit: Nach Ablauf der Behaltefrist ist in allen Fällen ein Durchführungsbericht an das AMS zu übermitteln mit Angaben über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes sowie über die Einhaltung des Höchstarbeitszeitausfalls. Waren Lehrlinge in die Kurzarbeit einbezogen, hat der Bericht die konkreten Ausbildungsmaßnahmen pro Lehrling zu enthalten. Für die Zeiträume des behördlichen Lockdowns wurde die Ausbildungspflicht für Lehrlinge ausgesetzt, daher ist auch kein Nachweis erforderlich. Die Durchführungsberichte sind vom Betriebsrat zu unterfertigen, bei Verminderung des Beschäftigtenstandes und in Ermangelung eines Betriebsrates von der zuständigen Fachgewerkschaft.

Erhöhung des Arbeitszeitausmaßes unter Beibehaltung der Kurzarbeit: Grundsätzlich darf die verkürzte Arbeitszeit im Kurzarbeitszeitraum (in der Regel drei Monate) durchschnittlich nicht unter 30 Prozent und nicht über 80 Prozent der sonst voll zu leistenden Normalarbeitszeitsstunden betragen. Aufgrund (z. B.) verbesserter Auftragslage ist eine Unterschreitung des Arbeitszeitausfalls von 20 Prozent (Überschreitung der 80 Prozent) möglich und erfüllt keinen Rückforderungstatbestand.

Einzelne Arbeitnehmer wechseln wieder in Vollzeit (trotz grundsätzlicher Beibehaltung der Kurzarbeit): Wenn Arbeitnehmer wieder voll arbeiten, wird

keine weitere Kurzarbeitsbeihilfe gewährt. Das AMS rät, diese Personen in der monatlichen Abrechnungsliste mit Nullwerten zu erfassen. Arbeiten alle Mitarbeiter in einem Monat zu 100 Prozent, dann ist das dem AMS zu melden.

Vorgehen bei Erhöhung des Arbeitszeitausmaßes unter Beibehaltung der Kurzarbeit:

Eine Änderung des Kurzarbeitszeit-Ausmaßes ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, ohne diesen im Einvernehmen mit den allen betroffenen Arbeitnehmern zulässig. Der Arbeitgeber kann Arbeitsleistungen über das vereinbarte verkürzte Arbeitszeitausmaß hinaus allerdings einseitig anordnen, wenn

1. Lage und auch Dauer dem Arbeitnehmer ehestmöglich, spätestens aber drei Tage im Vorhinein mitgeteilt werden,
2. keine berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers dagegen sprechen,
3. und diese Arbeitszeit in der vor der Kurzarbeit vereinbarten Normalarbeitszeit liegt.

Das könnte Sie auch interessieren



Google Analytics ein Datenschutz-Killer?

Darf ich als Unternehmen weiterhin Google Analytics nutzen, fragen viele Unternehmer. Wir haben die WKO-Expertin um Antwort gebeten. [➤ mehr](#)



Wenn EU-Recht beim Urlaub mitmischt

Gilt für Urlaubersatzleistungen bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt europäisches oder nationales Recht? Die WKO-Expertin informiert. [➤ mehr](#)



Ukraine: Wie Hilfe steuerlich ankommt

Der Krieg in der Ukraine hat eine Welle der Hilfsbereitschaft heimischer Unternehmen ausgelöst. Auch wenn Hilfe rasch gefragt ist, so sind im Vorfeld viele (steuerliche) Voraussetzungen abzuklären. Ein Überblick. [➤ mehr](#)