

## Arbeits- und beihilfenrechtliche Behandlung von Dienstverhinderungen und Nichtleistungszeiten während Kurzarbeit

Für die korrekte arbeits- und beihilfenrechtliche Behandlung von Dienstverhinderungen und Nichtleistungszeiten während Kurzarbeit gibt es unzählige Bestimmungen zu beachten. Nachstehende Informationen enthalten einen praxisnahen Überblick über die wichtigsten Bestimmungen:

Die Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen hat in einem zweistufigen Verfahren zu erfolgen:

Im ersten Schritt ist der sachliche Grund für die Dienstverhinderung bzw. die Nichtleistungszeit zu definieren. Daraus kann sowohl der arbeitsrechtliche Entgeltfortzahlungsanspruch des Dienstnehmers als auch der beihilfenrechtliche Anspruch des Dienstgebers abgeleitet werden. Für diesen Prüfschritt kann die entwickelte Tabelle „Dienstverhinderungen und Nichtleistungszeiten während Kurzarbeit“ (siehe unten) verwendet werden.

Im zweiten Schritt ist der zeitliche Umfang der Dienstverhinderung/Nichtleistungszeit zu definieren. In diesem Prüfschritt ist zwischen ganz- bzw. mehrtägigen Dienstverhinderungen einerseits und bloß stundenweisen Dienstverhinderungen andererseits zu differenzieren.

Urlaub und Zeitausgleich sind mit uneingeschränkter Entgeltfortzahlung abzugelten und für diese Zeiträume steht kein Anspruch auf Kurzarbeitsbeihilfe zu. Für Dienstverhinderungen mit Entgeltfortzahlung, wie z.B. Pflegefreistellung, Arztbesuche, Behördenwege, infolge Grenzschießung oder Quarantäne im Ausland, u.ä. können keine Ausfallstunden geltend gemacht werden.

Diese Normalarbeitszeitstunden sind daher zur Gänze wie konsumierter Urlaub/konsumiertes Zeitguthaben im Eingabefeld ‚konsumierter Urlaub/konsumiertes Zeitguthaben‘ zu erfassen. Auch stundenweise Dienstverhinderungen sind von der Förderbarkeit ausgeschlossen.

Daraus resultiert folgender Grundsatz für die beihilfenrechtliche Abrechnung:

- Wenn eine **Dienstverhinderung nur stundenweise** besteht, können die restlichen Stunden des Tages (auf Basis vor KUA) als Ausfallstunden geltend gemacht werden (insoweit vergleichbar wie beim Krankenstand). Das bedeutet, dass beim Stundenabzug im AMS-Tool nur die geplanten Stunden (laut AZ-Einteilung während KUA) einzutragen sind.
- Wenn eine **Dienstverhinderung hingegen einen ganzen Tag** (oder mehr) erfasst, ist beim Stundenabzug im AMS-Tool die Gesamtstundenzahl (auf Basis vor KUA) zugrunde zu legen, sodass für den jeweiligen Tag gar keine Ausfallstunden übrigbleiben (insoweit vergleichbar wie beim Urlaub).

Details dazu befinden sich in den ausgearbeiteten Musterbeispielen nach der tabellarischen Übersicht.

**Tabelle „Dienstverhinderungen/Nichtleistungszeiten während Kurzarbeit“**

Grund des Unterbleibens der Arbeit	Arbeitsrechtlicher Anspruch	AMS-Beihilfe	Bewertung für 10% – 90% Kurzarbeitsbandbreite
<b>Urlaubsverbrauch</b> (tage- oder wochenweise)	volle Entlohnung für ganzen Tag (Stundensatz vor Kurzarbeit)	keine Beihilfe	wie Arbeitsleistung im Arbeitszeitausmaß vor Kurzarbeit
<b>Zeitausgleich</b> für Guthaben aus der Zeit vor Kurzarbeit (stunden-, tage- oder wochenweise)	volle Entlohnung für Zeitausgleichsdauer (Stundensatz vor Kurzarbeit)	keine Beihilfe für die Tage/Stunden des Zeitausgleichs	wie Arbeitsleistung im Arbeitszeitausmaß vor Kurzarbeit (für Zeitausgleichsdauer)
<b>Krankenstand</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Volle EFZ – kein AUVA-Zuschuss</li> </ul>	Nettogarantie	Beihilfe für Differenzstunden zwischen Arbeitszeit vor Kurzarbeit und Arbeitszeit während Kurzarbeit (vorgesehene Ausfallsstunden)	wie Arbeitsleistung im Arbeitszeitausmaß während Kurzarbeit*
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Volle EFZ – AUVA-Zuschuss</li> </ul>	Nettogarantie	keine Beihilfe (für den Zeitraum des AUVA-Zuschusses)	wie Arbeitsleistung im Arbeitszeitausmaß während Kurzarbeit*
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Teilentgelt (50 % oder weniger) – Teilkrankengeld - mit oder ohne AUVA-Zuschuss</li> </ul>	Teilentgelt (entsprechend reduzierter Bruttobetrag auf Basis Nettogarantie)	keine Beihilfe	wie Arbeitsleistung im Arbeitszeitausmaß während Kurzarbeit*
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Null EFZ – Krankengeld</li> </ul>	Kein Entgelt	keine Beihilfe	wie Arbeitsleistung im Arbeitszeitausmaß während Kurzarbeit*

Grund des Unterbleibens der Arbeit	Arbeitsrechtlicher Anspruch	AMS-Beihilfe	Bewertung für 10% – 90% Kurzarbeitsbandbreite
<b>Feiertag</b>	Nettogarantie	keine Beihilfe (außer im Betrieb wird üblicherweise gearbeitet)	wie Arbeitsleistung im Arbeitszeitausmaß während Kurzarbeit*
<b>Arbeitsentfall nach § 1155 ABGB</b> über Arbeitszeitausfall durch Kurzarbeit hinaus (zB Stehzeit wegen Maschinenschadens)	Nettogarantie	Beihilfe für Differenzstunden für Arbeitszeit vor Kurzarbeit und Arbeitszeit während Kurzarbeit (vorgesehene Ausfallsstunden)	wie Arbeitsleistung im Arbeitszeitausmaß während Kurzarbeit*
<b>Pflegefreistellung</b>	Nettogarantie	keine Beihilfe** (im Falle einer bloß stundenweisen Pflegefreistellung gebührt Beihilfe für Differenzstunden zur Arbeitszeit vor Kurzarbeit)	wie Arbeitsleistung im Ausmaß der konsumierten Stunden, max. Arbeitszeitausmaß während Kurzarbeit*
<b>Sonstige Dienstverhinderung</b> (zB Tod naher Angehöriger, Arztbesuch)	Nettogarantie	keine Beihilfe** (im Falle einer bloß stundenweisen Verhinderung gebührt Beihilfe für Differenzstunden zur Arbeitszeit vor Kurzarbeit)	wie Arbeitsleistung im Ausmaß der konsumierten Stunden, max. Arbeitszeitausmaß während Kurzarbeit*
<b>Quarantäne mit Erstattungsanspruch</b> gemäß Epidemiegesetz	Nettogarantie (Rückerstattung BH/Magistrat)	keine Beihilfe	wie Arbeitsleistung im Ausmaß der konsumierten Stunden, max. Arbeitszeitausmaß während Kurzarbeit*
<b>Quarantäne ohne Erstattungsanspruch</b> gemäß Epidemiegesetz mit Arbeitsleistung im Home-Office	Nettogarantie	keine Beihilfe für Leistungsstunden	wie Arbeitsleistung im Arbeitszeitausmaß während Kurzarbeit*
<b>Quarantäne ohne Erstattungsanspruch</b> gemäß Epidemiegesetz ohne Arbeitsleistung im Home-Office	Nettogarantie (außer Quarantäne vom Arbeitnehmer selbst verschuldet, zB wegen Auslandsfahrt)	Beihilfe für Differenzstunden mit Entgeltfortzahlung zwischen Arbeitszeit vor Kurzarbeit und Arbeitszeit während Kurzarbeit (vorgesehene Ausfallsstunden)	wie Arbeitsleistung im Ausmaß der konsumierten Stunden mit Entgeltfortzahlung, max. Arbeitszeitausmaß während Kurzarbeit*

Grund des Unterbleibens der Arbeit	Arbeitsrechtlicher Anspruch	AMS-Beihilfe	Bewertung für 10% – 90% Kurzarbeitsbandbreite
<b>Arbeitsentfall aufgrund COVID-19-Verordnungen</b> (Geschäftsschließungen, Betretensverbote)	Nettogarantie	Beihilfe für dadurch bedingte Ausfallstunden	wie Arbeitsleistung im Arbeitszeitausmaß während Kurzarbeit*
<b>Freistellung COVID-19-Risikogruppe</b>	Nettogarantie (Rückerstattung ÖGK)	keine Beihilfe	wie Arbeitsleistung im Arbeitszeitausmaß während Kurzarbeit *
<b>Sonderbetreuungszeit nach § 18b AVRAG</b>	Nettogarantie (Drittelrückerstattung durch Bundesbuchhaltungsagentur)	keine Beihilfe**	wie Arbeitsleistung im Arbeitszeitausmaß während Kurzarbeit*

\*Arbeitszeitausmaß während Kurzarbeit ist grundsätzlich das durch die Kurzarbeit reduzierte Arbeitszeitausmaß (tatsächliche Reduzierung):

- Steht bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit während der Kurzarbeit vorweg fest, dass im betreffenden Zeitraum nicht zu arbeiten gewesen wäre, so ist keine Arbeitszeit anzusetzen.
- Steht bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit während der Kurzarbeit vorweg fest, dass und wieviel im betreffenden Zeitraum zu arbeiten gewesen wäre, ist die vorgesehene Arbeitszeit anzusetzen.
- Steht bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit während der Kurzarbeit vorweg nicht fest, wieviel im betreffenden Zeitraum zu arbeiten gewesen wäre, so wird auf die durchschnittlichen Leistungsstunden während der Kurzarbeit bis zum betreffenden Tag (max. drei Monate) abzustellen sein.

\*\*Auf Grund der Kurzarbeits-Richtlinie (Pkt. 6.7., Seite 10) steht für nicht krankheitsbedingte Dienstverhinderungen mit Entgeltfortzahlung mangels kurzarbeitsbedingter Ausfallstunden keine Beihilfe zu.

## Musterbeispiele: Tage-, wochen- oder stundenweise Dienstverhinderung während Kurzarbeit

### Beispiel 1 (ganzwöchige Dienstverhinderung):

Sachverhalt: Der Arbeitnehmer (Vollzeitbeschäftigung, 40 Stunden/Woche) ist unverschuldet 2 Wochen in Heimquarantäne (ohne behördliche Anordnung einer österreichischen Bezirksverwaltungsbehörde). Anspruch auf 1 Woche Entgeltfortzahlung (gem. § 8 Abs. 3 AngG bzw. § 1154b Abs. 5 ABGB).

Lösung: Keine AMS-Ausfallstunden für die gesamte einwöchige EFZ, daher Erfassung von 40 Stunden im AMS-Tool im Feld „konsumierter Urlaub/konsumiertes Zeitguthaben“. Für die zweite Woche (ohne EFZ) gebühren auch keine AMS-Ausfallstunden, die diesbezüglichen 40 Stunden sind von vornherein von der monatlichen NAZ abzuziehen (z.B. 133 statt 173 Stunden).

### Beispiel 2 (tageweise Pflegefreistellung):

Sachverhalt: Der Arbeitnehmer (Vollzeitbeschäftigung, 40 Stunden/Woche) arbeitet vereinbarungsgemäß während der Kurzarbeit jeweils am Montag 8 Stunden sowie von Di bis Fr 0 Stunden. Der Arbeitnehmer nimmt sich einen Montag frei, um sein erkranktes Kind zu pflegen.

Lösung: Da es sich nur um eine 1-tägige Pflegefreistellung handelt, ist im Feld „konsumierter Urlaub/konsumiertes Zeitguthaben“ 8 Stunden für Montag einzutragen. Für Dienstag bis Freitag dieser Woche verbleiben somit 32 Ausfallstunden. In diesem Fall ist die eintägige Pflegefreistellung auf Verlangen des Dienstgebers für Montag durch eine schriftliche Pflegefreistellung nachzuweisen. Würde hingegen die Pflegefreistellung für die gesamte Woche ausgestellt werden, könnten auch keine Ausfallstunden für Dienstag bis Freitag abgerechnet werden (siehe dazu das nächste Beispiel).

### Beispiel 3 (ganzwöchige Pflegefreistellung):

Sachverhalt: Der Arbeitnehmer (Vollzeitbeschäftigung, 40 Stunden/Woche) arbeitet vereinbarungsgemäß während der Kurzarbeit von Montag bis Freitag jeweils 2 Stunden. Der Arbeitnehmer bleibt die ganze Woche daheim, um sein erkranktes Kind zu pflegen.

Lösung: Dies ist als ganzwöchige Pflegefreistellung zu werten und es sind im Feld „konsumierter Urlaub/konsumiertes Zeitguthaben“ 40 Stunden einzutragen. Dementsprechend resultieren in diesem Fall für die gesamte Woche auch 0 Ausfallstunden.

#### **Beispiel 4 (Stundenweiser Arztbesuch in der Arbeitsphase):**

Sachverhalt: Der Arbeitnehmer (Vollzeitbeschäftigung, 40 Stunden/Woche) arbeitet vereinbarungsgemäß während der Kurzarbeit am Montag 8 Stunden sowie von Di bis Fr jeweils 0 Stunden. Der Arbeitnehmer geht am Montag zum Arzt und versäumt 3 Stunden seiner Arbeit. Die Arbeitnehmer hat an diesem Tag daher nur 5 Stunden tatsächliche Arbeitsleistung erbracht.

Lösung: Der Arbeitnehmer bekommt an diesem Montag vom Dienstgeber 8 Stunden bezahlt. 3 Stunden aus dem Titel Dienstverhinderung/Entgeltfortzahlung und 5 Stunden Arbeitsentgelt. Für diesen Tag können natürlich keine Ausfallstunden geltend gemacht werden. Im Feld „konsumierter Urlaub/konsumiertes Zeitguthaben“ sind 3 Stunden und als geleistete Arbeitsstunden sind 5 Stunden einzutragen.

#### **Beispiel 5 (Stundenweiser Arztbesuch in der Kurzarbeitsphase):**

Sachverhalt: Der Arbeitnehmer (Vollzeitbeschäftigung, 40 Stunden/Woche) arbeitet vereinbarungsgemäß während der Kurzarbeit am Montag 8 Stunden sowie von Di bis Fr jeweils 0 Stunden. Der Arbeitnehmer geht zwischen Dienstag und Freitag zum Arzt und versäumt 3 Stunden der freigestellten Kurzarbeitsphase.

Lösung: Am Tag des Arztbesuches sind (sofern der Arbeitnehmer den Arztbesuch überhaupt mitteilt) im AMS-Tool im Feld „konsumierter Urlaub/konsumiertes Zeitguthaben“ 3 Stunden anzugeben und für diesen Tag können lediglich 5 Ausfallstunden abgerechnet werden.

#### **Beispiel 6 (Arztbesuch):**

Sachverhalt: Der Arbeitnehmer (Vollzeitbeschäftigung, 40 Stunden/Woche) arbeitet vereinbarungsgemäß während der Kurzarbeit von Montag bis Freitag je 2 Stunden. Der Arbeitnehmer geht am Montag während der 2stündigen Arbeitsphase zum Arzt und kommt nicht zur Arbeit. Ein alternativer Arzttermin war trotz Bemühens nicht zu bekommen (unverschuldeter Dienstaussfall).

Lösung: Für die Zeit der Dienstverhinderung/Arztbesuch (= 2 Stunden) ist Entgeltfortzahlung zu leisten und können keine Ausfallstunden abgerechnet werden. Diese 2 Stunden sind im Feld „konsumierter Urlaub/konsumiertes Zeitguthaben“ einzutragen. Für die restlichen 6 Stunden können Ausfallstunden geltend gemacht werden.

## Musterbeispiele Abrechnung Krankenstände während Kurzarbeit

Nachstehende Musterbeispiele dienen zur Orientierung der korrekten Abrechnung von Krankenständen und sonstigen Nichtleistungszeiten im Zusammenhang mit der Abrechnung der Corona-Kurzarbeit:

Für die korrekte Vorgehensweise sind folgende **Grundsätze** zu beachten:

- Ob ein Krankenstand vor oder nach Beginn der Kurzarbeit begonnen hat, spielt für die AMS-Beihilfe keine Rolle.
- Für Arbeitsunfälle gelten in Bezug auf die AMS-Beihilfe keine Besonderheiten. Es ist gleichgültig, ob sich ein Arbeitsunfall vor oder nach Beginn der Kurzarbeit ereignet hat. Die AMS-Abrechnungstools sehen keine Differenzierung nach der Ursache eines Krankenstandes (Krankheit, Berufskrankheit, Arbeitsunfall, Freizeitunfall) und deren zeitlichen Beginn vor.
- Wichtig ist allerdings die folgende **Unterscheidung**:
  - a. **Krankenstandszeiten mit 100 % Entgeltfortzahlung, ohne Anspruch auf AUVA-Zuschuss** (betrifft Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern bzw. kleinere Unternehmen bei Unfällen mit einer Krankenstandsdauer von maximal drei Kalendertagen und bei Erkrankungen in den ersten zehn Kalendertagen), sind mit den laut **Arbeitszeit während Kurzarbeit** geltenden Sollstunden einzutragen, und zwar im Feld „*Entgeltfortzahlung für Krankenstand und § 1155 Abs. 3 ABGB in der geplanten Arbeitszeit*“. Beispiel: Normalarbeitszeit vor KUA 8 Std. täglich, vereinbarte Arbeitszeit während KUA 2 Std. täglich = 6 Ausfallstunden.
  - b. **Krankenstandszeiten, für die Ansprüche auf AUVA-Zuschuss für den Arbeitgeber (z.B. bei 100 % oder 50 % EFZ) oder auf Krankengeld für den Arbeitnehmer (z.B. 50 % oder weniger bis hin zu Null EFZ) besteht**, sind mit den laut **Arbeitszeit vor Kurzarbeit** geltenden Sollstunden einzutragen, und zwar im Feld „*Stunden für die Ersatzleistungen gebühren*“. Dadurch werden diese Zeiten fördermäßig „neutralisiert“ (Sprich: es gibt für sie keine AMS-Kurzarbeitsbeihilfe). Beispiel: Normalarbeitszeit vor KUA 8 Std. täglich, vereinbarte Arbeitszeit während KUA 2 Std. täglich = 0 Ausfallstunden.
- **Gehalts-/Lohnverrechnung**: Die Höhe der Entgeltfortzahlung gegenüber dem Arbeitnehmer richtet sich nach den arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Demnach ist für Zeiten einer 100 % Entgeltfortzahlung der aus der Nettogarantie abgeleitete Bruttobezug weiterzuzahlen (bestehend aus dem fortbezahlten Arbeitsentgelt und der Kurzarbeitsunterstützung). Wenn der Arbeitnehmer aus der vollen Entgeltfortzahlung „herausrutscht“, ist der Bruttobezug entsprechend dem Teilentgeltprozentsatz zu reduzieren (also i.d.R. auf 50 % des Garantieentgelts).

Folgende Musterbeispiele dienen zur Orientierung, wie Krankenstände bei der AMS-Abrechnung vorzunehmen sind.

## Beispiel 1

### Sachverhalt:

- Arbeitszeit vor Kurzarbeit 40 Std./Woche (Mo-Do 9 Stunden, Freitag 4 Stunden)
- Reduktion der Arbeitszeit auf 20 % (8 Stunden/Woche)
- Arbeitszeit während Kurzarbeit: Montag bis Donnerstag je 2 Stunden (Freitag frei)
- Krankenstand vom 1. April bis 19. April 2020
- Entgeltfortzahlung 100 %, AUVA-Zuschuss ab dem 11. Tag der Erkrankung

### Lösung:

- Sollarbeitszeit (vor KUA) im April 2020 inkl. Feiertag: 178 Std.; ohne Feiertag (13.4.) 169 Std.

In der AMS-Abrechnung sind in den jeweiligen Feldern bzw. Spalten folgende Werte einzutragen:

- „Normalarbeitszeitstunden“: 169 Stunden
- Stunden für die Ersatzleistungen gebühren: 31 Stunden (Berechnung: 11.4.-19.4. 100 % EFZ mit AUVA-Zuschuss, 14., 15., 16. = 27 Stunden + 17. = 4 Stunden, Gesamt 31 Stunden)
- Geleistete Arbeitsstunden: 16 Stunden (von 20.4. bis 30.4. liegen 8 Arbeitstage [Mo-Do] zu je 2 Stunden)
- Entgeltfortzahlung für Krankenstand und § 1155 Abs. 3 ABGB in der geplanten Arbeitszeit: 12 Stunden (Berechnung: 1.4.-10.4. 100 % EFZ ohne AUVA-Zuschuss, 1., 2., 6., 7., 8. und 9. je 2 Stunden)

Es verbleiben 110 verrechenbare Ausfallstunden ( $169 - 31 - 16 - 12 = 110$ )



## Beispiel 2

### Sachverhalt:

- Arbeitszeit vor Kurzarbeit 38,5 Stunden/Woche (Mo-Do 8,5 Stunden, Fr 4,5 Stunden)
- Reduktion der Arbeitszeit auf 22,08 % (8,5 Stunden/Woche)
- Arbeitszeit während Kurzarbeit: jeden Montag 8,5 Stunden
- Krankenstand von 1. April bis 19. April 2020, Entgeltfortzahlung 100 %
- AUVA-Zuschuss ab dem 11. Tag der Erkrankung

### Lösung:

- Sollarbeitszeit (vor KUA) im April 2020 inkl. Feiertag: 171 Stunden; ohne Feiertag (13.4.) 162,5 Stunden

In der AMS-Abrechnung sind in den jeweiligen Feldern bzw. Spalten folgende Werte einzutragen:

- Normalarbeitszeitstunden: 162,5 Stunden
- Stunden für die Ersatzleistungen gebühren: 30 Stunden (Berechnung: 11.4.-19.4. 100 % EFZ mit AUVA-Zuschuss, 14., 15., 16., 17.4. = 30 Stunden)
- Geleistete Arbeitsstunden: 17 Stunden (20.4. und 27.4.)
- Entgeltfortzahlung für Krankenstand und § 1155 Abs. 3 ABGB in der geplanten Arbeitszeit: 8,5 Stunden (Berechnung: 1.4.-10.4. 100 % EFZ ohne AUVA-Zuschuss, 6.4. = 8,5 Stunden)

Es verbleiben 107 verrechenbare Ausfallstunden ( $162,5 - 30 - 17 - 8,5 = 107$ )

## Beispiel 3

### Sachverhalt:

- Arbeitszeit vor Kurzarbeit 38,5 Stunden/Woche (Mo-Do 8,5 Stunden, Fr 4,5 Stunden)
- Reduktion der Arbeitszeit auf 22,08 % (8,5 Stunden/Woche)
- Arbeitszeit während Kurzarbeit: jeden Montag 8,5 Stunden
- Krankenstand von 2. März bis 19. April 2020,
- Entgeltfortzahlung 100 % bis 14.4.2020 und Entgeltfortzahlung 50 % vom 15.4. bis 19.4.
- AUVA-Zuschuss ab dem 11. Tag der Erkrankung

### Lösung:

- Sollarbeitszeit (vor KUA) im April 2020 inkl. Feiertag: 171,0 Stunden; ohne Feiertag (13.4.) 162,5 Stunden

In der AMS-Abrechnung sind in den jeweiligen Feldern bzw. Spalten folgende Werte einzutragen:

- Normalarbeitszeitstunden: 162,5 Stunden
- Stunden, für die Ersatzleistungen gebühren: 90 Stunden (Berechnung: 1.4.-19.4. 100 % bzw. 50 % EFZ mit AUVA-Zuschuss)
- Geleistete Arbeitsstunden: 17 Stunden (20.4. und 27.4.)
- Entgeltfortzahlung für Krankenstand und § 1155 Abs. 3 ABGB in der geplanten Arbeitszeit: 0 Stunden (weil AUVA-Zuschuss)

Es verbleiben 55,5 verrechenbare Ausfallstunden ( $162,5 - 90 - 17 - 0 = 55,5$ )

### **Beispiel 4**

#### Sachverhalt:

- Arbeitszeit vor Kurzarbeit 38,5 Stunden/Woche (Mo-Do 8,5 Stunden, Fr 4,5 Stunden)
- Reduktion der Arbeitszeit auf 22,08 % (8,5 Stunden/Woche)
- Arbeitszeit während Kurzarbeit: jeden Montag 8,5 Stunden
- Krankenstand von 13. April bis 19. April 2020, Entgeltfortzahlung 100 %
- Kein AUVA-Zuschuss

### Lösung:

Sollarbeitszeit (vor KUA) im April 2020 inkl. Feiertag: 171,0 Stunden; ohne Feiertag (13.4.) 162,5 Stunden

In der AMS-Abrechnung sind in den jeweiligen Feldern bzw. Spalten folgende Werte einzutragen:

- Normalarbeitszeitstunden: 162,5 Stunden
- Stunden, für die Ersatzleistungen gebühren: 0 Stunden (kein AUVA-Zuschuss)
- Geleistete Arbeitsstunden: 25,5 Stunden (Berechnung: 6.4., 20.4. und 27.4.)

- Entgeltfortzahlung für Krankenstand und § 1155 Abs. 3 ABGB in der geplanten Arbeitszeit: 0 Stunden (Berechnung: 13.4. Feiertag, 14.4.-19.4. keine Arbeitszeit eingeteilt)

Es verbleiben 137 verrechenbare Ausfallstunden ( $162,5 - 0 - 25,5 - 0 = 137$ )

Stand | 18. Mai 2020