

FAQ Corona-Kurzarbeit: Alle Infos für Unternehmen

Antworten auf häufige Fragen: So funktioniert sie - diese Vorteile bringt sie

In den letzten Tagen haben wir intensiv über die Rahmenbedingungen der Corona-Kurzarbeit verhandelt. Es ist uns gelungen, die Rechtslage in vielen Punkten zu verbessern.

Wir arbeiten mit Hochdruck daran, sämtliche Informationen zur Kurzarbeit laufend zu überarbeiten, um Ihnen den aktuellen und rechtsgültigen Stand darstellen zu können.

Einen ersten Überblick gibt unser [Factsheet Corona Kurzarbeit](#). Der [Rechner des AMS](#) hilft Ihnen dabei, die für Sie als Unternehmen mögliche Kurzarbeitsbeihilfe im Zusammenhang mit COVID-19 zu ermitteln. Im [Video](#) und den [FAQ](#) erfahren Sie mehr Details.

Brauchen Sie Unterstützung beim Ausfüllen des AMS-Antrags? Das AMS hat dazu [ein Erklärvideo](#) vorbereitet, das Sie durch das Formular führt.

Infovideo Corona-Kurzarbeit

>> [Video direkt auf youtube ansehen](#)

Fragen und Antworten

[alle einklappen](#)

- 1. 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 Beschäftigten zu halten.

In Kurzarbeit verringern die Beschäftigten ihre Arbeitszeit um bis zu 90 % und erhalten dennoch den Großteil ihres bisherigen Entgelts weiter (Nettogarantie).

Der Arbeitgeber erhält vom AMS (Arbeitsmarktservice) eine Beihilfe (Ausfallstunden mal Pauschalsatz), wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind. Die Beihilfe deckt den Großteil der Mehrkosten, die durch die Nettogarantie anfallen.

Um möglichst viele Unternehmen und Arbeitsplätze abzusichern, hat die Wirtschaftskammer bei der Corona-Kurzarbeit unter anderem folgende Verbesserungen erreicht:

- + Arbeitgeber erhalten mehr Geld vom AMS als bisher.
- + Während der Kurzarbeit sind auch arbeitsfreie Zeiten möglich.
- + Der Antrag kann rückwirkend ab 1.3.2020 gestellt werden. Das sechswöchige Vorverfahren entfällt. Kurzarbeit kann somit rascher beginnen.

- 2. Wie funktioniert die Corona-Kurzarbeit?

Die Sozialpartner haben ein vereinfachtes, verbessertes Modell vereinbart. Dabei wird der größte Teil der Mehrkosten, die sich für Arbeitgeber im Vergleich zur erhaltenen Arbeitsleistung ergeben, vom AMS ersetzt.

Die Beschäftigten arbeiten während des Kurzarbeitszeitraums durchschnittlich mindestens 10 % und höchstens 90 % ihrer Normalarbeitszeit und bekommen dafür bis zu 90 % des Nettoentgelts, das sie vor der Kurzarbeit bezogen haben.

Nettoentgeltgarantie der Corona-Kurzarbeit:

- Beschäftigte mit Bruttoentgelten unter 1.700 Euro erhalten vom Arbeitgeber ein Entgelt von 90 % des vor Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelts
- bei Bruttoentgelten zwischen 1.700 Euro und 2.685 Euro 85 %
- bei Bruttoentgelten zwischen 2.685 Euro und 5.370 Euro 80 %
- bei Lehrlingen 100 %

3 Monate, Option auf 6 Monate

Die COVID-19-Kurzarbeit kann vorerst für bis zu 3 Monate abgeschlossen werden (März, April, Mai). Bei Bedarf ist eine Verlängerung um weitere 3 Monate möglich.

Ziel: Nach der Krise ein eingespieltes Team

So schwer es für viele Unternehmen in der derzeitigen Situation ist, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten, so schwierig ist es in guten Zeiten, tüchtige, ausgebildete Fachleute zu finden. Kurzarbeit hilft deswegen doppelt: Menschen werden durch die Maßnahmen gegen das Coronavirus nicht in die Arbeitslosigkeit getrieben, und Unternehmen können danach mit einem eingespielten Team neu durchstarten.

- 3. Was zahlt das AMS dem Arbeitgeber?

Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber gemäß den festgelegten Pauschalsätzen die Kosten für die Ausfallstunden (Kurzarbeitsbeihilfe). In den Pauschalsätzen 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 € 5.370,- gibt es keine Beihilfe.

Beispiel für Kurzarbeitsbeihilfe

Mit einem Beschäftigten vereinbaren Sie, die Arbeitszeit zu verringern, z. B. auf 50 % der Arbeitszeit vor Kurzarbeit. Dafür müssen Sie ihm unabhängig von der Arbeitszeitverringerung während Kurzarbeit ein Nettoentgelt in bestimmter Höhe zahlen, z.B. 85 % des Entgelts vor Kurzarbeit.

Der Beschäftigte bekommt also ein höheres Nettoentgelt (z.B. 85%), als es der verringerten Arbeitszeit (z.B. 50%) entspricht. Für Einkommen bis zur Höchstbeitragsgrundlage (5.370 Euro) ersetzt das AMS dem Arbeitgeber zum größten Teil die Mehrkosten, die sich im Vergleich zur tatsächlichen Arbeitszeit ergeben, nicht jedoch für den Einkommensteil darüber.

Sozialversicherungsbeiträge ab dem 1. Monat

Sozialversicherungsbeiträge sind auf Basis des Entgelts wie vor der Kurzarbeit zu leisten. Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber die Arbeitgeber-Beiträge ab dem 1. Kurzarbeitsmonat .

Mehrkosten während der Kurzarbeit ergeben sich bei **Urlaub, Krankenständen und Sonderzahlungen** während Kurzarbeit. Hier ist wie bisher 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.

- 4. 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 AMS keine Kurzarbeitsbeihilfe.

- 5. Für welche Beschäftigte ist Kurzarbeit möglich?

Kurzarbeit ist für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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.
- Kurz-Arbeit für Lehrlinge ist möglich! [Mehr Infos](#)

Für Mitglieder des geschäftsführenden Organs (Geschäftsführer), die nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) versichert sind, ist Kurzarbeit möglich. Für [Lehrlinge](#) gibt es die Beihilfe ebenfalls, wenn sie von der Sozialpartnervereinbarung ausdrücklich erfasst sind (sobald das Berufsausbildungsgesetz entsprechend novelliert worden ist).

Kurzarbeit ist **nicht möglich für geringfügig Beschäftigte und freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer.**

- 6. 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 Beschäftigten oder einzelne Beschäftigte vereinbart werden.

- 7. Wie kann ich als Arbeitgeber Kurzarbeit einleiten?

Schritt 1 – Empfehlung: Informationen auf dieser Seite durchlesen, eventuell weitere Informationen einholen auf ams.at oder bei Ihrer WKO (Landeskammer) und mit dem Betriebsrat sprechen. Falls es keinen Betriebsrat gibt, mit den Beschäftigten reden

Schritt 2: Sozialpartnervereinbarung ausfüllen und abschließen:

- Unternehmen mit Betriebsrat: von Arbeitgeber und Betriebsrat unterzeichnete Sozialpartner–Betriebsvereinbarung oder
- Unternehmen ohne Betriebsrat: von Arbeitgeber und allen betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unterzeichnete Sozialpartner–Einzelvereinbarung
Die Unterschrift der Sozialpartner kann nachgereicht werden.

Schritt 3: AMS-Antragsformular Corona ausfüllen

Dem Antrag muss auch eine **Begründung** über wirtschaftliche Schwierigkeiten beigelegt werden (Hinweis auf Corona und Folgemaßnahmen).

Schritt 4: Bitte informieren Sie sich in Ihrer Landeskammer über den weiteren Ablauf:

- Burgenland
- Kärnten
- Oberösterreich
- Niederösterreich
- Salzburg
- Steiermark
- Tirol
- Vorarlberg
- Wien | Sozialpartnervereinbarungen (**ohne** Unterschrift der WK Wien) und Anträge direkt beim AMS Wien einbringen und nicht an die WK Wien senden!

Schritt 5: Nach Zustimmung der Sozialpartner gibt das AMS Rückmeldung an das Unternehmen.

Siehe auch: Handlungsanleitung Kurzarbeit

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

- Genauer Beschäftigtenstand
- Geplante Dauer der Kurzarbeit
- Anzahl der von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten
- Durchschnittliches Einkommen in den jeweiligen Einkommensgruppen
- Geplante maximale Arbeitszeitreduktion

- **9. Müssen bis 19.3.2020 eingebrachte Kurzarbeitsanträge neu eingereicht werden?**

Nein. Wenn Sie wegen COVID-19 (Corona) bereits Kurzarbeit angemeldet haben, dann gelten für Sie auch die neu verhandelten, verbesserten Bedingungen, ohne dass Sie neu einreichen müssen. Das erledigt das AMS für Sie und erteilt einen Verbesserungsauftrag mit dem neuen Formular. Für die Gewährung der Kurzarbeitsbeihilfe gilt daher weiterhin das Datum der Ersteinreichung.

- **10. Was ist sozialversicherungsrechtlich zu beachten, wenn Arbeitsverhältnisse beendet und die Beschäftigten abgemeldet wurden, danach aber doch Kurzarbeit gewählt wird und die Beendigungen deshalb einvernehmlich rückgängig gemacht werden?**

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

- **11. Kann der Antrag beim AMS rückwirkend gestellt werden?**

Der Antrag auf Kurzarbeitsbeihilfe kann rückwirkend ab 1.3.2020 gestellt werden, auch wenn zu diesem Zeitpunkt noch Vollaustattung vorlag.

- **12. 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.

- **13. 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:

- Sie scannen (fotografieren) das Dokument ein und senden es z.B. via E-Mail an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese drucken es aus, unterschreiben und senden es via E-Mail (Smartphone) an Sie zurück
- Fehlt diese Möglichkeiten, wird in dieser Sondersituation 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.

Bitte achten Sie darauf, dass Sie trotz der aktuellen besonderen Situation trotzdem derartige telefonische/schriftliche Vereinbarungen entsprechend dokumentieren und die eigenhändige Unterschrift nach Ende der aktuellen Maßnahmen nachholen.

- **14. 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 ein Antrag stellen. Allerdings kann in solchen Fällen die Zuständigkeit für alle Anträge eines Unternehmens einer einzigen federführenden Landesgeschäftsstelle des 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.

- **15. Kann für mehrere Personen oder Personengruppen ein unterschiedliches durchschnittliches Beschäftigungsausmaß vereinbart werden?**

Ja.

- **16. Kann Kurzarbeit später begonnen oder früher beendet werden, als im Antrag vorgesehen?**

Ja.

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

1. Betriebsrat bzw. Beschäftigte sollen sich rasch mit Experten z.B. der Arbeiterkammer oder Gewerkschaft beraten.
2. Urlaub bzw. Zeitguthaben verbrauchen
3. Arbeitsverhältnis beenden

- **18. Wann wird die Kurzarbeitsbeihilfe abgerechnet?**

Für die Beschäftigten in Kurzarbeit muss dem AMS für jeden Kalendermonat bis zum 28. des Folgemonats eine Abrechnungsliste vorgelegt werden. Die Kurzarbeitsbeihilfe wird im Nachhinein pro Kalendermonat nach Vorlage und Prüfung der Teilabrechnung ausgezahlt.

- **19. Wie sind die Ausfallstunden nachzuweisen?**

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

- **20. Welche Unterlagen benötigt das AMS nach dem Ende der Kurzarbeit?**

Bis zum 28. des auf das Ende der Kurzarbeit folgenden Monats ist dem AMS ein Durchführungsbericht vorzulegen, der Angaben über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes sowie über die Einhaltung des Mindest- und Höchststarbeitszeitausfalles enthält.

Wurde eine über die Dauer der Kurzarbeit hinausgehende Behaltefrist vereinbart, muss man einen Durchführungsbericht über deren Einhaltung bis zum 28. des auf das Ende der Behaltefrist folgenden Monats vorzulegen.

Die Durchführungsberichte müssen vom Betriebsrat unterschrieben werden. In Betrieben ohne Betriebsrat müssen die zuständigen Gewerkschaft oder die von Kurzarbeit betroffenen Lehrlinge und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer unterschreiben.

- **21. Was passiert mit Mitarbeitern, die sich während der Kurzarbeit in Krankenstand befinden?**

Hier wurde eine Lösung erzielt, sodass es auch für Arbeitszeiten, die aufgrund von Krankenstand entfallen, eine Beihilfe vom AMS gibt. Ein Beispiel: Gibt es im Unternehmen Kurzarbeit und wird die Arbeitszeit etwa von 40 auf zehn Stunden reduziert, dann werden drei Viertel des Krankenstands vom AMS getragen, das Unternehmen zahlt nur für zehn Stunden.

- **22. In welchem Ausmaß müssen gewerberechtliche Geschäftsführer bei Kurzarbeit beschäftigt werden?**

Die Frage, in welchem Ausmaß gewerberechtliche Geschäftsführer bei Kurzarbeit beschäftigt werden müssen, ist ungeklärt (weiterhin mindestens 20 Stunden oder die Hälfte der Kurzarbeitszeit).

Wir diskutieren im Moment eine gesetzliche Klarstellung.

Gute juristische Gründe sprechen für folgendes:

Beschäftigung des gewerberechtlichen 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, bei denen Teile des Betriebs weiterhin Vollzeit, andere Teile des Betriebs nur kurz arbeiten, berücksichtigen.

Konkret würde das bedeuten:

Teile des Betriebs arbeiten weiterhin Vollzeit, andere Kurzzzeit: Beschäftigung des gewerberechtlichen Geschäftsführers mindestens 20 Stunden (Hälfte der Vollzeit).

Alle Teile des Betriebs arbeiten Kurzzzeit, einige 30 Stunden, einige 10 Stunden: gewerberechtliche Geschäftsführer mindestens 15 Stunden (die Hälfte von 30 Stunden)

Alle Teile des Betriebs arbeiten 5 Stunden: gewerberechtliche Geschäftsführer 2,5 Stunden.

- 23. Welche weiteren Informationen und Details sollte ich kennen?

Müssen Urlaube und Zeitguthaben verbraucht werden?

Beschäftigte sind dazu aufgefordert, ihren Urlaub und Zeitguthaben vor und während der Kurzarbeit zur Gänze zu konsumieren. Wird während der Kurzarbeit ein Urlaubsjahr vollendet, fällt ein neues Urlaubsguthaben an. Auch dieser Urlaub soll verbraucht werden.

Bei Verlängerung der Kurzarbeitsvereinbarung über 3 Monate hinaus sollen die Beschäftigten weitere 3 Urlaubswochen des laufenden Urlaubsjahrs konsumieren.

Urlaubsverbrauch bzw. Verbrauch von Zeitguthaben kann vom Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet werden. Daher ist diesbezüglich ein ernstliches Bemühen, aber kein bestimmter Erfolg nachzuweisen. Gelingt keine Einigung über den Abbau von Alturlaube bzw. Zeitguthaben, schadet dies dem Arbeitgeber nicht.

Wie wirkt sich Urlaub während der Kurzarbeit aus?

Das Entgelt für Urlaubszeit ist so hoch wie in der Höhe 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. es sind keine fiktiven Ausfallstunden hinzuzurechnen.

Achtung: 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.

Was passiert, wenn jemand in Kurzarbeit in Quarantäne muss?

In Quarantäne bekommen Beschäftigte ein Entgelt im Ausmaß der Nettogarantie. Klärung mit AMS noch offen!

Der Arbeitgeber kann dafür Ersatz bei der Bezirksverwaltungsbehörde beantragen. Bezirksverwaltungsbehörde in [help.gv.at](https://www.help.gv.at) abfragen

Die Zeit des Krankenstandes ist bei der Ermittlung des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während der Kurzarbeit mit dem vereinbarten durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß während der Kurzarbeit zu berücksichtigen (Ausfallsprinzip). Klärung mit AMS noch offen!

Achtung: Für Quarantäne gibt es wie bei anderen Krankenstandszeiten keine Kurzarbeitsbeihilfe! Quarantänezeiten zählen nicht als Ausfallstunden.

Welche Arbeitszeit gilt während Kurzarbeit?

Im Durchrechnungszeitraum kann die Arbeitszeit um mindestens 10 % bis maximal 90 % reduziert werden. Dabei können längere Zeiträume mit einer Wochenarbeitszeit von 0 Stunden vereinbart werden. Die reduzierte Arbeitszeit muss nur im Durchschnitt erreicht werden.

Beispiel:

Kurzarbeitsdauer 10 Wochen = 1. Woche 100 % Arbeitszeit (z.B. bei rückwirkendem Beginn) + 9 Wochen 0 %.

Die Arbeitszeit kann während Kurzarbeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Betrieben ohne Betriebsrat mit den Beschäftigten verändert werden. Betriebe ohne Betriebsrat müssen die Sozialpartner darüber spätestens 5 Arbeitstage im Voraus informieren.

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!

Können Beschäftigte in Kurzarbeit gekündigt 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 nicht gekündigt werden dürfen.

Die Behaltspflicht nach der Kurzarbeit bezieht sich nur auf jene Beschäftigte, die von Kurzarbeit betroffen waren. Wenn wichtige Gründe vorliegen, weswegen der Beschäftigtenstand nicht gehalten werden kann, kann das AMS von der Behaltspflicht absehen. Natürliche Fluktuation ist unschädlich.

Der Betriebsrat darf schon vor dem Ende der Behaltspflicht über eine beabsichtigte Kündigung informiert werden. Im Fall von Massenkündigungen darf das Frühwarnsystem gemäß § 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz bereits während der Behaltspflicht ausgelöst werden, indem Betriebsrat und AMS mindestens 30 Tage vor der ersten Beendigung eines Arbeitsverhältnisses darüber informiert werden.

Für wie lange kann Kurzarbeit beantragt werden?

Die Corona-Kurzarbeit kann vorerst für bis zu 3 Monate abgeschlossen werden (März, April, Mai). Bei Bedarf ist eine Verlängerung um weitere 3 Monate möglich.

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

Kurzarbeit mit 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 daher auch die Kurzarbeitsbeihilfe (die durch Multiplikation der Zahl der Ausfallstunden mit einem von der Höhe des Entgelts abhängigen Pauschalsatz ermittelt wird).

Kurzarbeit mit 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 KUA-Begehren um Änderung einer laufenden Kurzarbeitsbeihilfe eingebracht und genehmigt wird.

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

- 25. Wie werden Urlaub und Zeitausgleich bei Corona-Kurzarbeit gehandhabt?

Der Arbeitgeber muss sich bemühen, dass Arbeitnehmer allfällige Urlaubs- und Zeitguthaben vor oder während der Kurzarbeit verbrauchen, indem er allen Arbeitnehmern den Verbrauch anbietet. Der Urlaubsverbrauch ist also keine zwingende Voraussetzung für Kurzarbeit!

Für den Nachweis des Bemühens des Arbeitgebers empfehlen wir, auf dem Antrag an das AMS (COVID-19-Kurzarbeitsbeihilfe) handschriftlich folgenden Satz auf der ersten Seite unter „Allgemeine Angaben“ zu ergänzen:

„Der Verbrauch von Alturlaub / Zeitguthaben wurde allen Mitarbeitern angeboten, aber nicht (von allen) angenommen.“

Betriebsvereinbarung: Nur bei Corona-Kurzarbeit kann der Verbrauch von Urlaub und Zeitguthaben auch durch eine Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Ausgenommen davon ist der Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr. Die Betriebsvereinbarung ist aber nicht zwingend. Stimmt der Betriebsrat nicht zu oder will der Arbeitgeber keine Betriebsvereinbarung, kann der Urlaubsverbrauch auch mit dem einzelnen Arbeitnehmer vereinbart werden.

Urlaub während der Corona-Kurzarbeit: Das Entgelt für Urlaubszeit ist so hoch wie vor Beginn der Kurzarbeit.

Achtung: Für Arbeitsleistungen, die infolge Urlaub und Zeitausgleich entfallen, gibt es keine Kurzarbeitsbeihilfe!

Möglichkeiten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann also wählen:

- Urlaub oder Zeitausgleich vereinbaren oder im Ausnahmefall anordnen; keine Kurzarbeit;
- Urlaub oder Zeitausgleich vereinbaren oder im Ausnahmefall anordnen; in dieser Zeit Kurzarbeit prüfen und vorbereiten, im Anschluss Kurzarbeit;
- sofort Kurzarbeit vereinbaren, dabei sich um Urlaub und Zeitausgleich bemühen und allen betroffenen Arbeitnehmern anbieten.

Factsheet zum Urlaubsverbrauch

Mehr arbeitsrechtliche Informationen

- 26. Dokumente und weiterführende Infos

- Factsheet Corona Kurzarbeit
- Factsheet Urlaubsverbrauch
- Handlungsanleitung und Erläuterungen zur Handhabung der "CoronaKurzarbeit"
- Sozialpartnervereinbarung: Formular Einzelvereinbarung
- Sozialpartnervereinbarung: Formular Betriebsvereinbarung
- Berechnungs-Beispiele: Welchen Vorteil bringt die Corona-Kurzarbeit für ein Unternehmen? (Die Berechnung der WKÖ basiert auf den echten Jahreskosten und inkludiert Sonderzahlungen und Urlaubsansprüche.)
- AMS-Detail-Infos I
- AMS: Downloads und Dokumente zur Kurzarbeit
 - AMS-Richtlinien und
 - AMS-Antrag | AMS-Erklärvideo für Kurzarbeitsbeihilfe-Antrag
 - AMS-Pauschalsatztabellen,
 - AMS Pauschalsatz-Erläuterungen.
- Teilzeitberechnungstool und Erklärvideo für Kurzarbeitsbeihilfe-Antrag des AMS
- Erläuterungen zu den Pauschalsatztabellen für Kurzarbeitsbeihilfen-Covid-19
- Pauschalsatztabelle für COVID-19-Kurzarbeitsbeihilfe

Alle Rechtsauskünfte werden von der WKÖ nach bestem Wissen und Gewissen erteilt und basieren auf den zum jeweiligen Zeitpunkt gesicherten Informationen. Die WKÖ übernimmt für die Richtigkeit der Auskünfte keine Haftung.