

Kurzarbeit

Kurzarbeit ist die befristete Herabsetzung der Normalarbeitszeit auf Grundlage einer arbeits- und lohnrechtlichen Vereinbarung (Sozialpartnervereinbarung). Ziel von Kurzarbeit ist es, die Beschäftigung bei unvorhersehbaren und vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu sichern.

Mit Kurzarbeit kann ein zeitlich begrenzter Engpass infolge eines vorübergehenden Ausfalls von Aufträgen oder von Zulieferungen bzw. Betriebsmitteln überbrückt und für die Qualifizierung der betroffenen Arbeitnehmer/innen genutzt werden. Die Arbeitnehmer/innen erhalten vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin anstelle des Arbeitsverdienstes für jede Ausfallstunde eine Kurzarbeitsunterstützung bzw. für jede für Qualifizierung verwendete Ausfallstunde eine Qualifizierungsunterstützung. Durch die Förderung des Arbeitsmarktservice (AMS) werden dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin die Kosten der Kurzarbeitsunterstützung bzw. der Qualifizierungsunterstützung in Höhe der pro Ausfallstunde festgelegten Pauschalsätze ersetzt.

Voraussetzungen

- vorübergehende (nicht saisonbedingte) wirtschaftliche Schwierigkeiten
- Verständigung des AMS über bestehende Beschäftigungsschwierigkeiten sechs Wochen vor Einführung bzw. vier Wochen vor Verlängerung der Kurzarbeit (sofern keine anderen Fristen vereinbart werden)
- Beratung über anderweitige Lösungs- und Unterstützungsmöglichkeiten (Erstgewährung) unter Einbeziehung des Betriebsrates und der Kollektivvertragsparteien
- Arbeitszeitausfall im Kurzarbeitszeitraum durchschnittlich nicht unter 10 % und nicht über 90 % der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten oder – bei Teilzeitbeschäftigten – der vereinbarten Normalarbeitszeit
- Sozialpartnervereinbarung über die näheren Bedingungen der Kurzarbeit, insbesondere über den Geltungsbereich, den Kurzarbeitszeitraum sowie die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während der Kurzarbeit und einer allenfalls darüber hinausgehenden Behaltefrist
- Festlegungen über die nähere Ausgestaltung der Qualifizierungsangebote und das Ausbildungskonzept im Rahmen der Sozialpartnervereinbarung

Bei Naturkatastrophen oder vergleichbaren Schadensereignissen ist die Verständigung und Beratung unmittelbar nach Eintritt des Ereignisses und – anstatt der Sozialpartnervereinbarung – eine Vereinbarung auf betrieblicher Ebene erforderlich.

Wer?

Förderbar sind alle Arbeitgeber/innen – ausgenommen sind der Bund, die Bundesländer, Gemeinden und Gemeindeverbände sowie sonstige juristische Personen öffentlichen Rechts.

Förderbar sind alle Arbeitnehmer/innen, die aufgrund von Kurzarbeit einen Arbeitsausfall erleiden, der mit einem Verdienstaufschlag verbunden ist – ausgenommen sind Lehrlinge und Mitglieder der geschäftsführenden Organe. Überlassene Arbeitskräfte sind förderbar, wenn sie im Beschäftigterbetrieb von Kurzarbeit betroffen sind.

Was?

Die Kurzarbeitsbeihilfe wird für die Kurzarbeitsunterstützung, die vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin an die betroffenen Arbeitnehmer/innen zumindest in Höhe der Pauschalsätze für Ausfallstunden ausbezahlt wird, gewährt.

Die Qualifizierungsbeihilfe wird für die Qualifizierungsunterstützung, die vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin an die betroffenen Arbeitnehmer/innen zumindest in Höhe der Pauschalsätze für die für Qualifizierung verwendeten Ausfallstunden ausbezahlt wird, gewährt.

Wird die Unterstützung in einem die Pauschalsätze übersteigenden Ausmaß geleistet, ist der sich daraus ergebende Differenzbetrag nicht förderbar.

Ab dem 7. Kurzarbeitsmonat werden dem Dienstgeber auch die aufgrund der besonderen Beitragsgrundlage erhöhten Aufwendungen für die Beiträge zur Sozialversicherung ersetzt.

Bitte wenden!



Sie sind gefragt.

Wie viel?

Die für die Kurzarbeitsunterstützung pro Ausfallstunde festgelegten Pauschalsätze richten sich nach den Aufwendungen, die der Arbeitslosenversicherung für Arbeitslosengeld zuzüglich der Sozialversicherungsbeiträge entstünden. Die für die Qualifizierungsunterstützung festgelegten Pauschalsätze beinhalten einen Zuschlag für schulungsbedingte Mehraufwendungen im Ausmaß von 15 %.

Für die jeweilige Höhe des Pauschalsatzes ist die geltende gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegte Normalarbeitszeit, das monatliche Bruttoentgelt zuzüglich der anteiligen Sonderzahlungen vor Beginn der Kurzarbeit und die jeweilige Anzahl der Kinder maßgeblich.

Berechnungsgrundlage für den ergänzenden Teilbetrag für SV-Beiträge des Dienstgebers ist das monatliche Bruttoentgelt einschließlich der anteiligen Sonderzahlungen vor Beginn der Kurzarbeit abzüglich des Verdienstes für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit einschließlich der anteiligen Sonderzahlungen. Von dieser Berechnungsgrundlage gebühren 21,33% als ergänzender Teilbetrag.

Hinweis

Die ergänzende Förderung der Kosten der Qualifizierungsangebote (Kurskosten) erfolgt im Rahmen der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte in Kurzarbeit (QfB-Kurzarbeit).

Wie lange?

Die Dauer ist zunächst mit höchstens sechs Monaten beschränkt. Liegen die Voraussetzungen weiterhin vor, kann eine Verlängerung um jeweils maximal sechs Monate erfolgen. Der maximale Beihilfenzeitraum insgesamt beträgt 24 Monate.

Wo?

Die Zuständigkeit der Regionalen Geschäftsstelle des AMS (Verständigung und Beratung) richtet sich nach dem Betriebsstandort.

Telefon: (01) 87871-0