



Arbeitsmarktservice
Österreich

BUNDESRICHTLINIE
KURZARBEITSBEIHILFE
(KUA)

Gültig ab: Sommerrelease 2023
Erstellt von: BGS/Förderungen
Nummerierung: AMF/6-2023
GZ: BGS/AMF/0702/9988/2023

Damit außer Kraft: **BGS/AMF/0702/9946/2022**, AMF/17-2022

.....
Dr. Herbert Buchinger e.h.
Vorstandsvorsitzender

Datum der Unterzeichnung: 21.06.2023

.....
Dr. Johannes Kopf, LL.M. e.h.
Mitglied des Vorstandes

Datum der Unterzeichnung: 21.06.2023

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG	4
2. REGULUNGSGEGENSTAND.....	4
3. REGULUNGSZIEL	4
4. GESETZLICHE GRUNDLAGE	4
5. ADRESSATEN	4
6. NORMEN – INHALTLICHE REGULUNGEN.....	5
6.1. ARBEITSMARKTPOLITISCHE ZIELSETZUNG	5
6.2. FÖRDERBARE ARBEITGEBERINNEN/ARBEITGEBER	5
6.3. FÖRDERBARER PERSONENKREIS.....	6
6.4. VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE BEIHILFENGEWÄHRUNG	6
6.4.1. Vorübergehende wirtschaftliche Schwierigkeiten.....	6
6.4.2. Verständigung und Beratung.....	7
6.4.3. Sozialpartnervereinbarung	8
6.4.3.1. Anforderungen an die Sozialpartnervereinbarung.....	8
6.4.4. Arbeitszeitausfall.....	9
6.4.5. Lohnausgleich für Kurzarbeit – Nettoersatzrate	10
6.5. DAUER DER KURZARBEITSBEIHILFE	10
6.6. HÖHE DER KURZARBEITSBEIHILFE	10
6.7. VERRECHENBARE AUSFALLSTUNDEN	12
6.8. VERHÄLTNIS ZU ANDEREN BEIHILFEN UND UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN	13
6.9. WEITERE RAHMENBEDINGUNGEN	14
6.10. RÜCKFORDERUNG VON BEIHILFEN	15
6.11. ERMÄCHTIGUNG DES VORSTANDS IM EINVERNEHMEN MIT DEM FÖRDERAUSSCHUSS..	16
7. VERFAHRENSNORMEN	16
7.1. LANDESGESCHÄFTSSTELLE	16
7.2. BEGEHRENS-EINBRINGUNG.....	16
7.3. BEGEHRENS-ENTSCHEIDUNG	17
7.4. BEFASSUNG DES LANDESDIREKTORIUMS	18
7.5. FÖRDERUNGSMITTEILUNG.....	18
7.6. VOR-ORT-PRÜFUNGEN.....	18
7.7. PRÜFUNG DER WIDMUNGSGEMÄßEN VERWENDUNG.....	19
7.7.1. Durchführungsbericht.....	19
7.7.2. Abrechnung.....	19
7.8. AUSZAHLUNG.....	20
7.9. BUDGETÄRE VERBUCHUNG.....	20
7.10. EDV-ABWICKLUNG IM BEIHILFENADMINISTRATIONSSYSTEM TRÄGERFÖRDERUNG ...	20
7.11. MONITORING	21
7.12. REGIONALE GESCHÄFTSSTELLE	21
7.13. INFORMATION	21
7.14. HERABSETZUNG DES BESCHÄFTIGTENSTANDES	21
8. IN-KRAFT-TRETEN/AUSSER-KRAFT-TRETEN	22
9. ERLÄUTERUNGEN	23
9.1. ZU PUNKT 3. REGULUNGSZIEL	23

9.2. ZU PUNKT 6.4.2 VERSTÄNDIGUNG UND BERATUNG – FACHKRÄFTEMANGEL IN DER REGION	23
9.3. ZU PUNKT 6.4.3.1.3) BESCHÄFTIGTENSTAND	23
9.4. ZU PUNKT 6.4.4. ARBEITSZEITAUSFALL	23
9.5. ZU PUNKT 6.4.4. ARBEITSZEITAUSFALL – URLAUBSVERBRAUCH .. FEHLER! TEXTMARKE NICHT DEFINIERT.	
9.6. ZU PUNKT 6.7. VERRECHENBARE AUSFALLSTUNDEN	24
9.7. ZU PUNKT 7.3. BEGEHRENTSCHEIDUNG.....	24

1. EINLEITUNG

Die Einführung und Förderung von Kurzarbeit ist ein geeignetes Instrument zur Unterstützung von Unternehmen, die sich aufgrund von externen Umständen in unvorhersehbaren und vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinden.

Zur Sicherstellung eines geordneten Übergangs zu einem regulären Kurzarbeitsmodell werden die bisher geltenden Regelungen bis 30.09.2023 verlängert.

2. REGELUNGSGEGENSTAND

Die Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe mit der Kurzbezeichnung „KUA-Richtlinie“ regelt die Kurzarbeit (befristete Herabsetzung der Normalarbeitszeit) im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme und Gewährung der Kurzarbeitsbeihilfe an Unternehmen für die Leistung von Kurzarbeitsunterstützung an Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer wegen Arbeitszeitausfalles in Form von Ausfallstunden.

3. REGELUNGSZIEL

Ziel ist die Festlegung einer einheitlichen und verbindlichen Vorgangsweise für die Gewährung von Beihilfen bei Kurzarbeit sowie die Festlegung der beihilfenrechtlichen Mindestanforderungen an die zugrunde liegenden arbeits- und lohnrechtlichen Vereinbarungen der kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer bzw. der betrieblichen Sozialpartner.¹

Die Förderung der Kurzarbeit ist eine Dienstleistung des Arbeitsmarktservice im Rahmen des Kernprozesses 2: „Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Arbeitskräften und bei der Anpassung von Arbeitskräften unterstützen“. Die Anpassung erfolgt in Form der Verringerung des Arbeitszeitvolumens.

4. GESETZLICHE GRUNDLAGE

§ 37b Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG)

5. ADRESSATEN

Diese Bundesrichtlinie richtet sich an alle Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter des Arbeitsmarktservice, die

- in den Landesgeschäftsstellen mit der Information und Beratung über die Einführung von Kurzarbeit und mit der Beihilfenabwicklung sowie
- in den Regionalen Geschäftsstellen im Service für Unternehmen mit der Information und Beratung über die Einführung von Kurzarbeit, mit Anträgen auf Bewilligung einer

¹ Siehe dazu Erläuterung Punkt 9.1.

Ausnahme von der Verpflichtung zur Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes und mit delegierten Aufgaben der Beihilfenabwicklung betraut sind.

6. NORMEN – INHALTLICHE REGELUNGEN

6.1. Arbeitsmarktpolitische Zielsetzung

Arbeitsmarktpolitisches Ziel des Einsatzes von **Kurzarbeitsbeihilfen** ist die Vermeidung von Arbeitslosigkeit infolge vorübergehender wirtschaftlicher Schwierigkeiten und damit die weitestgehende Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes.

6.2. Förderbare Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber

Förderbar sind Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber, die im/in Betrieb(en) im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes mit einem Betriebsstandort in Österreich Kurzarbeit durchführen.

Nicht förderbar sind

- a) politische Parteien
- b) Bund, Bundesländer, Gemeinden und Gemeindeverbände
- c) sonstige juristische Personen öffentlichen Rechts, ausgenommen jene, die wesentliche Teile ihrer Kosten über Leistungsentgelte finanzieren und am Wirtschaftsleben teilnehmen.

Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber, die das Gewerbe der Überlassung von Arbeitskräften (§ 94 Ziffer 72 Gewerbeordnung) ausüben, sind hinsichtlich der an einen bestimmten Beschäftigterbetrieb überlassenen Arbeitskräfte nur dann förderbar, wenn

- der Arbeitskräfteüberlasser nachvollziehbar darlegt, dass eine Möglichkeit der Überlassung der betroffenen Arbeitskräfte an andere Beschäftigterbetriebe oder einer sonstigen anderweitigen Verwendung nicht besteht,
- der Beschäftigterbetrieb bereits für seine Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer (Stammpersonal) ein Kurzarbeitsbegehren beim Arbeitsmarktservice eingebracht hat und erforderlichenfalls eine Sozialpartnervereinbarung abgeschlossen wurde,
- vom Überlasserbetrieb hinsichtlich der an den Beschäftigterbetrieb überlassenen Arbeitskräfte ebenfalls ein Kurzarbeitsbegehren eingebracht und eine Sozialpartnervereinbarung abgeschlossen wurde und davon nicht mehr überlassene Arbeitskräfte erfasst sind, als zum maßgeblichen Zeitpunkt der Feststellung des Beschäftigtenstandes (Stammpersonal) im Beschäftigterbetrieb vor Beginn der Kurzarbeit bei diesem beschäftigt waren.

6.3. Förderbarer Personenkreis

Förderbar sind arbeitslosenversicherungspflichtige² Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit Ausnahme von Lehrlingen

- a) die ein aufrechtes Dienstverhältnis und einen voll entlohnten Kalendermonat vor Beginn der Kurzarbeit³ (Bemessungsmonat) bei der Arbeitgeberin/beim Arbeitgeber vorweisen können und
- b) wenn sie von der Sozialpartnervereinbarung umschlossen sind.
- c) Mitglieder des geschäftsführenden Organs sind förderbar, wenn sie ASVG-pflichtversichert sind.

6.4. Voraussetzungen für die Beihilfengewährung

6.4.1. Vorübergehende wirtschaftliche Schwierigkeiten

Das die Beihilfe begehrende Unternehmen muss sich in vorübergehenden, nicht saisonbedingten, wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinden, welche ihre Ursache in einem Ausfall von Aufträgen, von betriebsnotwendigen Zulieferungen und Betriebsmitteln oder Ähnlichem haben. Diese Auftragsausfälle oder Ähnliches müssen auf unternehmensexterne Umstände zurückzuführen sein, die das Unternehmen nur schwer oder überhaupt nicht beeinflussen kann.

Das Unternehmen hat die unternehmensexternen Umstände, welche zu den wirtschaftlichen Schwierigkeiten geführt haben, plausibel darzulegen.

Die Prüfung der Begründung erfolgt grundsätzlich durch die kollektivvertragsfähigen Körperschaften im Rahmen der Sozialpartnervereinbarung.

Umfasst das Kurzarbeitsvorhaben mehr als 5 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer/Lehrlinge, hat eine Steuerberaterin/ein Steuerberater oder eine Wirtschaftsprüferin/ein Wirtschaftsprüfer oder eine Bilanzbuchhalterin/ein Bilanzbuchhalter die Darlegungen zu den wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu bestätigen. Wenn ein Beratungsverfahren durchgeführt wurde, kann diese Bestätigung entfallen. Eine Haftung gegenüber der Republik Österreich begründet eine falsche Beurkundung jedoch allenfalls bei grobem Verschulden und ist der Höhe nach mit € 726.730,- und mit der ausbezahlten Beihilfenhöhe begrenzt.

² Somit sind geringfügig Beschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte nicht förderbar. Beschäftigte, die aufgrund des Alters (63+) der Arbeitslosenversicherungspflicht nicht unterliegen, sind jedoch förderbar, wenn sie das Regelpensionsalter (Frauen 60, Männer 65) noch nicht erreicht haben oder aber trotz Erreichen des Regelpensionsalters die Voraussetzungen für eine Alterspension nicht erfüllen.

³ Das Bruttoentgelt im Bemessungsmonat dient als Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Kurzarbeitsbeihilfe. Um eine ordnungsgemäße Ermittlung der Beihilfe zu gewährleisten, bedarf es eines vollen Monatsbezugs im Bemessungsmonat.

6.4.2. Verständigung und Beratung

Gemäß § 37b Abs. 1 Z 2 AMSG haben Unternehmen, die die Einführung von Kurzarbeit beabsichtigen, diese Absicht der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS anzuzeigen. In der Folge hat das AMS mit dem Unternehmen, dem Betriebsrat und den in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu beraten, ob nicht die Kurzarbeit durch andere Maßnahmen abgewendet oder zumindest eingeschränkt werden kann. Im Zuge der Beratung sind insbesondere folgende Themenbereiche abzuklären:

- plausible Begründung der vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten
- alternative Lösungsmöglichkeiten für die bestehenden Beschäftigungsschwierigkeiten, wie z.B.:
 - Abbau von Alturlaubsansprüchen
 - Abbau von Zeitguthaben im Zusammenhang mit flexiblen AZ-Modellen
 - Abbau von Zeitguthaben
 - Nutzung anderweitige Unterstützungsmöglichkeiten des AMS
 - Nutzung von Unterstützungsmöglichkeiten anderer Stellen, z.B. AWS
 - Im Falle von Fachkräftemangel in der Region und wenn durch das AMS nachweislich gleichwertige Stellenangebote verfügbar sind⁴ das Aussprechen von Kündigungen
- Bestreben, den Arbeitszeitausfall für Qualifizierungsmaßnahmen zu nutzen

Insbesondere, wenn nur einzelne Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in die Kurzarbeit einbezogen werden sollen, kann mit hoher Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden, dass es alternative Lösungsmöglichkeiten für die aktuellen Beschäftigungsschwierigkeiten gibt.

Erst wenn diese Beratungen binnen drei Wochen - oder einer anderen mit dem AMS vereinbarten Frist - nach erfolgter Anzeige zu keinem anderen Ergebnis führen, darf die Kurzarbeit begonnen und bewilligt werden.

Das Arbeitsmarktservice führt das Beratungsprotokoll und stellt dieses nach Abschluss der Beratungen den Beteiligten zur Verfügung.

Beratungen vor Beginn der Kurzarbeit sind bei einer Verlängerung oder Änderung eines nach dem 01.01.2023 begonnenen Kurzarbeitsvorhabens oder wenn Kurzarbeit wegen einer Naturkatastrophe begehrt wird, nicht erforderlich

⁴ siehe Erläuterungen Punkt 9.2.

6.4.3. Sozialpartnervereinbarung

Voraussetzung für die Beihilfengewährung ist, dass die für den Wirtschaftszweig in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer unabhängig vom Bestehen eines Betriebsrates eine Sozialpartnervereinbarung über die näheren Bedingungen der Kurzarbeit im betroffenen Unternehmen abschließen.

Ist auf einer Seite der Arbeitsmarktparteien keine zuständige kollektivvertragsfähige Körperschaft vorhanden, dann genügt die Zustimmung der verbleibenden kollektivvertragsfähigen Körperschaft.⁵

Bei Naturkatastrophen (wie Hochwasser, Lawine, Schneedruck, Erdbeben, Bergsturz, Orkan oder Erdbeben) oder vergleichbaren Schadensereignissen (wie Feuerschäden), von denen nur einzelne Unternehmen betroffen sind, kann im Hinblick auf die Kurzfristigkeit und Unvorhersehbarkeit die überbetriebliche Sozialpartnervereinbarung entfallen. Die Abwicklung der Kurzarbeit erfolgt in diesen Fällen nur auf Grundlage einer Vereinbarung auf betrieblicher Ebene (Betriebsvereinbarung oder Vereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern).

6.4.3.1. Anforderungen an die Sozialpartnervereinbarung

Die Sozialpartnervereinbarung hat folgende Mindestanforderungen zu erfüllen:

- 1) Festlegung des räumlichen⁶ und persönlichen Geltungsbereiches der Vereinbarung.
- 2) Befristung des Kurzarbeitszeitraumes, wobei dessen Dauer sechs Monate nicht übersteigen darf und jedenfalls spätestens am 30.09.2023 enden muss.
- 3) Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes⁷ während des Kurzarbeitszeitraumes und allenfalls eines darüber hinaus gehenden zusätzlich vereinbarten Zeitraumes (Behaltefrist) im unter 1) festgelegten Geltungsbereich. Von der Erfüllung der Voraussetzung der Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes bzw. von der teilweisen oder vollständigen Einhaltung der Behaltefrist kann das Arbeitsmarktservice ausnahmsweise absehen, wenn wichtige Gründe vorliegen, die die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes unmöglich erscheinen lassen.
- 4) Festlegung des Entgeltanspruchs während Kurzarbeit.
- 5) Festlegung des maximalen Ausmaßes des Arbeitszeitausfalles

⁵ Auf Seiten der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ist in aller Regel eine Fachgewerkschaft des ÖGB zuständig, subsidiär der ÖGB selbst. Ein Fehlen auf Seiten der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber kann vorkommen.

⁶ Es ist festzulegen, ob das gesamte Unternehmen, einzelne Betriebe oder nur fachlich und organisatorisch abgrenzbare Betriebsteile (z.B. einzelne Betriebsstandorte oder einzelne Kollektivvertragsbereiche) davon erfasst sein sollen, was für die Festlegung und Überprüfung des Beschäftigtenstandes von Bedeutung ist.

⁷ Siehe dazu Erläuterung Punkt 9.3.

6.4.3.2. Rahmenvereinbarung

Bezieht sich eine Sozialpartnervereinbarung nicht auf ein bestimmtes Unternehmen, sondern auf mehrere Unternehmen oder Wirtschaftsgruppen (**Branchen- oder Rahmenvereinbarungen**), sind die Mindestanforderungen durch diese Branchen- oder Rahmenvereinbarung sowie durch deren jeweilige Konkretisierung durch Vereinbarung auf betrieblicher Ebene (Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern) des kurzarbeitenden Unternehmens in der Zusammenschau zu erfüllen.

6.4.4. Arbeitszeitausfall

Der Arbeitszeitausfall darf im Kurzarbeitszeitraum durchschnittlich und für jede/n einzelnen Arbeitnehmer/in nicht unter zwanzig Prozent und nicht über fünfzig Prozent der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten oder, bei Teilzeitbeschäftigten, der vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit betragen.

Ein höherer Arbeitszeitausfall bis zu 70 % bedarf des Vorliegens besonderer Gründe, welche in der Sozialpartnervereinbarung, Beilage 2 darzulegen sind. In Sonderfällen (insbesondere Betretungsverbot) kann der Arbeitszeitausfall im Durchschnitt bis höchstens 90 % betragen.

Die Genehmigung eines Kurzarbeitsfalles mit einem geplanten Arbeitszeitausfall von durchschnittlich weniger als 20 % ist nicht zulässig. Eine Unterschreitung im Zuge der Umsetzung (z.B. aufgrund verbesserter Auftragslage, von Krankenständen, von Urlaub) ist jedoch möglich.

Innerhalb des Kurzarbeitszeitraums sind Zeiträume mit einer Ausfallzeit bis zu 100 % zulässig.

Die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und die Summe ihrer Normalarbeitszeit- und Ausfallstunden sind im Kurzarbeitsbegehren für den jeweiligen Kurzarbeitszeitraum darzustellen.

Der Durchrechnungszeitraum, der zur Beurteilung der Zulässigkeit der im Kurzarbeitsbegehren angegebenen Anzahl an Gesamtausfallstunden maßgeblich ist, erstreckt sich auf den jeweils beantragten Kurzarbeitszeitraum.

Die im Kurzarbeitsbegehren angegebene Anzahl von Arbeitsausfallstunden kann im Zug der Durchführung der Kurzarbeit unterschritten werden. Im Falle der Überschreitung gebührt keine höhere Beihilfe, sofern nicht ein Kurzarbeitsbegehren um Änderung einer laufenden Kurzarbeitsbeihilfe eingebracht und genehmigt wird.

Zeiten der Aus- und Weiterbildung im Rahmen der Normalarbeitszeit gelten als Ausfallzeit und sind, soweit bekannt, bei der Begehrensstellung zu berücksichtigen.

Das Unternehmen muss sich ernstlich um den Abbau von Alturlaubsansprüchen bemühen.

6.4.5. Lohnausgleich für Kurzarbeit – Nettoersatzrate

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer erhält während der Dauer der Kurzarbeit entsprechend der von den Sozialpartnern aufgelegten Mustervereinbarung zumindest 90 % vom vor der Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelt, wenn das davor bezogene Bruttoentgelt bis zur € 1.700,- beträgt, 85 % bei einem Bruttoentgelt zwischen € 1.700,- und € 2.685,- und 80 % bei höheren Bruttoentgelten.

Sobald das arbeitsvertraglich vereinbarte Bruttoentgelt für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit (einschließlich angeordneter Aus- und Weiterbildungszeit) höher ist als das Bruttoentgelt, welches sich aus der Nettoersatzrate ergibt, gebührt in diesem Monat das Bruttoentgelt für die geleistete Arbeitszeit.

6.5. Dauer der Kurzarbeitsbeihilfe

Die Dauer der Beihilfengewährung ist mit höchstens sechs Monaten zu beschränken und muss spätestens am 30.09.2023 enden.

Gemäß § 37b Abs. 4 AMSG ist die Kurzarbeit auf maximal 24 Monate begrenzt, wenn nicht besondere Umstände vorliegen. Wurde die maximale Kurzarbeitsdauer aufgrund coronabedingter wirtschaftliche Schwierigkeiten wie Angebotseinschränkungen, Nachfrageausfälle und Unterbrechungen von Lieferketten gerechnet vom 01.04.2020 weg bereits überschritten, bedarf es weiterer außerhalb des Begründungszusammenhangs mit der COVID-19-Pandemie liegender Umstände, um eine noch längere Dauer der Beihilfengewährung rechtfertigen zu können. Dafür kommen insbesondere schwerwiegende, das Unternehmen betreffende wirtschaftliche Verwerfungen und dergleichen in Frage.

6.6. Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat die Kosten der Arbeitsleistung der kurzarbeitenden Personen selbst zu tragen. Darüber hinaus gehende Entgeltanteile für die kurzarbeitenden Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer werden annähernd durch die Kurzarbeitsbeihilfe gefördert.

Die Kurzarbeitsbeihilfe beinhaltet eine Kostenerstattung für

- die Kurzarbeitsunterstützung samt Lohnnebenkosten, die der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber als Entschädigung für den Verdienstausschlag für entfallene Arbeitsstunden gebührt;
- die anteiligen Sonderzahlungen samt Lohnnebenkosten;
- die höheren Beiträge zur Sozialversicherung.

Maßgeblich für die Berechnung der Kurzarbeitsbeihilfe ist das Bruttoentgelt (§ 49 ASVG) des letzten vollentlohnenden Kalendermonats vor Beginn der Kurzarbeit⁸ inkl. Zulagen und

⁸ Bei durchgängiger Kurzarbeit mit Beginn vor dem 01.07.2023 kann als Bemessungsgrundlage die Beitragsgrundlage zur Sozialversicherung (AB) des Monats Juni 2023 herangezogen werden.

Zuschläge, aber ohne Überstundenentgelte (Bemessungsgrundlage). Davon abweichend sind folgende Entgeltbestandteile in die Berechnungsgrundlage einzubeziehen:

- bei Beginn der Kurzarbeit nicht widerrufenen Überstundenpauschalen,
- unwiderrufliche Überstundenpauschalen und
- Anteile von All inclusive-Entgelten, die der Abgeltung allfälliger Überstundenleistungen gewidmet sind.

Liegen monatsweise schwankende Entgelte vor (z.B. bei Zulagen, Provisionen oder Leistungslohn in unterschiedlicher Höhe), ist bei diesen der Durchschnitt der letzten drei vollentlohnten Kalendermonate vor Kurzarbeit heranzuziehen.

Für Einkommensanteile über der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage gebührt keine Kurzarbeitsbeihilfe. Die Höchstbeitragsgrundlage beträgt 5.850,- EUR (Wert 2023) monatlich.

Eine Erhöhung des Einkommens während Kurzarbeit aufgrund von kollektivvertraglichen Anpassungen, Vorrückungen, Abgeltung des Trinkgeldentfalls und dergleichen wird im maximalen Ausmaß von 5 % des Entgelts vor Kurzarbeit anerkannt.

Die Kurzarbeitsbeihilfe wird anhand der Differenzmethode berechnet:

Zunächst wird die Höhe der Kurzarbeitsunterstützung ermittelt. Sie ergibt sich aus der Differenz zwischen dem ‚Mindestbruttoentgelt‘⁹ und dem anteiligen Entgelt für geleistete Arbeitsstunden und für Stunden mit Entgeltfortzahlungs- und Ersatzleistungsansprüchen. Dieses kalkulatorische ‚Arbeitsentgelt‘ wird durch Division des Entgelts vor Kurzarbeit durch die Normalarbeitszeitstunden im Abrechnungsmonat (unter der Annahme einer 5-Tage-Woche) und Multiplikation mit der Summe der Abzugsstunden (Pkt. 5.7: geleistete Arbeitszeit, Urlaubskonsum, Zeitausgleich, Krankenstand udgl.) errechnet.

Der so ermittelten Kurzarbeitsunterstützung werden die DG-Beiträge zur Sozialversicherung und sonstige DG-Abgaben pauschal im Ausmaß von 27 % zugeschlagen.

Ist das anteilige ‚Arbeitsentgelt‘ größer oder gleich dem ‚Mindestbruttoentgelt‘, ist die Mindestentgeltgarantie erfüllt und es bedarf keiner zu erstattenden Kurzarbeitsunterstützung.

Die Höhe der anteiligen Sonderzahlungen errechnet sich aus der Differenz zwischen dem ‚Bruttoentgelt vor Kurzarbeit‘ und dem ‚Arbeitsentgelt‘ und wird pauschal im Ausmaß von einem Sechstel zuzüglich 30 % für DG-Beiträge zur Sozialversicherung und sonstige DG-Abgaben berücksichtigt.

Die Höhe der besonderen Beitragsgrundlage für die Sozialversicherung errechnet sich aus der Differenz zwischen dem ‚Bruttoentgelt vor Kurzarbeit‘ und dem errechneten Bruttoeinkommen während Kurzarbeit (‚Arbeitsentgelt‘ und Kurzarbeitsunterstützung) und wird pauschal im Ausmaß von 39 % (für DG- und DN-Beiträge) berücksichtigt.

⁹ Das Mindestbruttoentgelt wird gemäß § 37 Abs. 6 AMSG der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) entnommen.

Auch wenn sich keine zu erstattende Kurzarbeitsunterstützung ergibt, wird bis zu einem ‚Bruttoentgelt vor Kurzarbeit‘ von € 5.850,- (Wert 2023) ein Kostenersatz für anteilige Sonderzahlungen und für die besondere SV-Beitragsgrundlage gewährt, sofern das „Arbeitsentgelt“ niedriger als € 5.850,- (Wert 2023) ist.

Von dem nach den obigen Regeln berechneten Betrag wird ein Abschlag von 15 % vorgenommen und dieser reduzierte Betrag ergibt die Kurzarbeitsbeihilfe. Es gelangen somit 85 % zur Auszahlung.

Das im Einzelfall arbeits- und sozialversicherungsrechtlich gebührende Arbeitsentgelt, die Kurzarbeitsunterstützung, das Bruttoeinkommen, die Sonderzahlungen und die besondere SV-Beitragsgrundlage ist im Rahmen der Lohnverrechnung zu ermitteln.

6.7. Verrechenbare Ausfallstunden

Die Kurzarbeitsbeihilfe für die Kurzarbeitsunterstützung kann nur für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die wegen Kurzarbeit einen Arbeitsausfall erleiden, der mit einem Verdienstaufschlag verbunden ist, gewährt werden.

Maßgeblich für die Berechnung des Arbeitszeitausfalls ist die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten bzw., bei Teilzeitbeschäftigten, ist die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit im Bemessungsmonat (vollentlohntes Kalendermonat vor Kurzarbeit) heranzuziehen.

Sofern im Bemessungsmonat ein Wechsel der wöchentlichen Normalarbeitszeit stattfindet, ist die am Ende des Bemessungsmonats gültige wöchentliche Normalarbeitszeit heranzuziehen.

Eine arbeitsvertragliche Änderung der Arbeitszeit gegenüber dem Bemessungsmonat ist beihilfenmindernd in der Abrechnung zu berücksichtigen (weniger Normalarbeitszeitstunden), unter keinen Umständen aber beihilfenerhöhend (mehr Normalarbeitszeitstunden).

Bei Wiedereingliederungsteilzeit ist die Arbeitszeit vor dem die Wiedereingliederungsteilzeit begründenden Krankenstand heranzuziehen.

Alturlaube und Zeitguthaben können auch während des Kurzarbeitszeitraumes abgebaut werden, diese Zeiten stellen aber keine verrechenbaren Ausfallstunden dar.

Als Nachweis für die Anzahl der verrechenbaren Ausfallstunden besteht die Verpflichtung des Betriebes, Arbeitszeitaufzeichnungen (Arbeitsbeginn, -ende, -unterbrechungen) für alle von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zu führen und auf Verlangen dem AMS vorzulegen.

Die im Abrechnungszeitraum maximal verrechenbaren Ausfallstunden ergeben sich aus der wöchentlichen Normalarbeitszeit im Bemessungsmonat vor Kurzarbeit mal 4,33 dividiert durch 30 mal Anzahl der Kalendertage im Abrechnungszeitraum, maximal 30 Tage (ein Kalendermonat) vermindert um folgende Zeiten:

- im Abrechnungszeitraum geleistete Arbeitsstunden (inkl. der im Abrechnungszeitraum angefallenen Überstunden oder Mehrleistungsstunden),
- konsumierte Urlaubsansprüche (gerechnet in Normalarbeitszeitstunden vor Kurzarbeit),
- konsumierte Zeitguthaben aus Vorperioden und sonstige Dienstverhinderungen (jeweils gerechnet in Normalarbeitsstunden vor Kurzarbeit), nicht jedoch arbeitgeberseitig angeordnete Zeiten für Aus- und Weiterbildung;
- Normalarbeitszeitstunden (vor Kurzarbeit) für Arbeitsruhetage (Feiertage), die auf ansonsten betriebsübliche Arbeitstage fallen (nicht jedoch, wenn an solchen Feiertagen tatsächlich gearbeitet wurde – solche Zeiten sind als Arbeitsstunden anzugeben);
- Zeiten eines Krankenstandes (nur die für diesen Zeitraum trotz Kurzarbeit tatsächlich vorgesehenen Arbeitsstunden)¹⁰.

Für Zeiten, in denen die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer trotz Unterbleibens der Arbeitsleistung darüberhinausgehende Ansprüche auf Entgeltfortzahlung (z.B. Arbeitsunfall) oder Anspruch auf eine Ersatzleistung (z.B. Krankengeld, Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigung) hat, kann mangels kurzarbeitsbedingten Arbeits- und Verdienstauffalls keine Beihilfe gewährt werden. Unterstützungsleistungen nach § 32 Epidemiegesetz (Verdienstentgang) schließen die Kurzarbeitsunterstützung ebenfalls aus.

An Sonn- und Feiertagen, an denen normalerweise nicht gearbeitet wird, kann auch kein Ausfall wegen Kurzarbeit eintreten. Ist es üblich, dass auch an Sonn- und Feiertagen gearbeitet wird und tritt durch Kurzarbeit ein Arbeitszeitausfall ein, kann die Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden.

Zeiten der Aus- und Weiterbildung sind nur maximal im Ausmaß der im Begehren angegebenen Ausfallzeiten (einschließlich Qualifizierungszeit) verrechenbar. Innerhalb dieses Rahmens gelten Zeiten, die für Qualifizierung¹¹ verwendet werden, als Ausfallstunden.

6.8. Verhältnis zu anderen Beihilfen und Unterstützungsleistungen

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis mit einer Eingliederungsbeihilfe (EB) bzw. Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen (EPU) gefördert wird, können in die Sozialpartnervereinbarung einbezogen und für diese eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden.

Eine Unterbrechung des Förderungszeitraumes der EB bzw. der EPU-Beihilfe und eine anschließende Verlängerung des Förderungszeitraumes nach der Kurzarbeit ist nicht möglich.

¹⁰ Siehe dazu Erläuterungen unter Punkt 9.5.

¹¹ Eine Qualifizierungsstunde besteht aus einer Lehreinheit zu 60 Minuten inkl. Pause. Lernzeiten gelten soweit als Aus- und Weiterbildung als diese ausdrücklich im Kursplan, Lehrplan, etc. ausgewiesen sind.

Die Bemessungsgrundlage für die EB bzw. EPU in den Kurzarbeitsmonaten ist das tatsächliche Bruttoarbeitsentgelt („Grundlohn/Grundgehalt“; zugleich: Bruttoeinkommen abzüglich Kurzarbeitsunterstützung). Je höher die Arbeitszeitstunden (bzw. je niedriger die Ausfallstunden) während Kurzarbeit sind, umso höher die verbleibende EB bzw. EPU (und umgekehrt).

Bei der **Lehrstellenförderung** werden Pauschalen gewährt, daher bedarf es keines Abgleichs mit der Kurzarbeitsbeihilfe.

Ein Bezug der **Kombilohnbeihilfe** ist auch in Kurzarbeit möglich. Das Mindestausmaß von 20 Wochenstunden muss bei der Gewährung gegeben sein.

Werden in die Kurzarbeit Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer einbezogen, für die eine laufende **Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell** gewährt wird, beziehen sich die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden auf die im Rahmen des Solidaritätsprämienmodells bereits reduzierte Arbeitszeit. Die Solidaritätsprämie bleibt davon unberührt. Das tatsächliche Entgelt für die geleistete Arbeitszeit reduziert sich entsprechend den kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden. Kurzarbeitsbedingte Ausfallstunden von Ersatzarbeitskräften haben keine Auswirkung auf die Solidaritätsprämienmodelle.

Werden in die Kurzarbeit Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer einbezogen, für die ein laufendes **Altersteilzeitgeld** gewährt wird, beziehen sich die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden auf die im Rahmen des Altersteilzeitmodells bereits reduzierte Arbeitszeit. Der Lohnausgleich bleibt davon unberührt. Das tatsächliche Entgelt für die geleistete Arbeitszeit reduziert sich entsprechend den kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden. Kurzarbeitsbedingte Ausfallstunden von Ersatzarbeitskräften haben keine Auswirkung auf die Altersteilzeitmodelle.

Bei geblockter Arbeitszeit (ATZ-Blockzeitmodell) gilt, dass für die Freizeitphase keine Ausfallstunden gebühren, da keine Ausfallstunden mehr anfallen. Die zu erbringende Arbeitszeit wurde bereits zur Gänze während der Vollarbeitsphase geleistet.

6.9. Weitere Rahmenbedingungen

Die Kurzarbeitsunterstützung gilt für die Lohnsteuer als steuerpflichtiger Lohn und für sonstige Abgaben und Beihilfen auf Grund bundesgesetzlicher Vorschriften als Entgelt.

Für die Kurzarbeitsunterstützung hat die Arbeitgeberin/Arbeitgeber keine Kommunalsteuer zu entrichten.

Während des Bezuges der Kurzarbeitsunterstützung richten sich die Beiträge und die Leistungen der Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit, wenn diese höher ist als die aktuelle Beitragsgrundlage. Im Falle von Verlängerungen richten sich die Beiträge und Leistungen der Sozialversicherung nach der aktuellen Beitragsgrundlage (erster Monat der Verlängerung), sofern diese höher ist als die Beitragsgrundlage vor Beginn der Kurzarbeit (Erstgewährung).

Wird ein Unternehmen mit einer laufenden Kurzarbeit insolvent (Eröffnung des Konkurs- oder Sanierungsverfahrens), ist die Kurzarbeitsbeihilfe vorzeitig zu beenden, da das arbeitsmarktpolitische Ziel der Sicherung des Beschäftigtenstandes – auch im Falle der Unternehmensfortführung – nicht im vollen Umfang realisierbar sein wird.

Die durch Kurzarbeit entstehende Ausfallzeit gilt, ausgenommen Zeiten angeordneter Aus- und Weiterbildung, als Freizeit. Es steht der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer daher frei zu entscheiden, wie (z.B. Aufnahme einer Zusatzbeschäftigung) und wo (z.B. im Ausland) sie/er über diese Freizeit verfügt, es sei denn, es wurde zwischen Arbeitgeberin/Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer bzw. Betriebsrat anders lautendes vereinbart (z.B. die Teilnahme an einer betrieblichen Aus- und Weiterbildung oder dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer in der Lage sein muss, innerhalb einer bestimmten Zeit an den Arbeitsplatz zurückzukehren).

Die Unternehmen sind zu verpflichten, die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer individuell über jenes Ausmaß der Arbeitsstunden nachweislich und unverzüglich jeweils nach Vorlage der monatlichen Teilabrechnung beim AMS zu informieren, welches das Unternehmen für sie beim Arbeitsmarktservice in der Abrechnung der Kurzarbeitsbeihilfe jeweils angegeben hat.

6.10. Rückforderung von Beihilfen

Bei Nichteinhaltung der in der Verpflichtungserklärung und Förderungsmitteilung festgelegten Bestimmungen, insbesondere bezüglich

- Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während der Kurzarbeit,
- Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während der allenfalls zusätzlich vereinbarten Behaltefrist,
- des zulässigen Höchststarbeitszeitausfalles,

gebührt – je nach Schwere der Abweichung – keine oder nur Teile der Beihilfe und bereits ausbezahlte Beihilfenteilbeträge sind teilweise oder gänzlich zurückzufordern.

Es liegt kein Rückforderungstatbestand vor, wenn im Zuge der Umsetzung im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes der Arbeitszeitausfall von 20 % (z.B. aufgrund verbesserter Auftragslage, von Krankenständen, von Urlaub) unterschritten wird.

Eine Überschreitung des 50%igen (gegebenenfalls 70%igen) Arbeitszeitausfalls einer/eines von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmerin/Arbeitsnehmers im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes (Erstgewährung plus Verlängerungen) ist nicht zulässig. In den Sonderfällen, in denen im Durchschnitt aller von Kurzarbeit Betroffenen ein Arbeitszeitausfall von mehr als 70 % bis inkl. 90 % genehmigt wurde, ist eine Überschreitung des 90%igen Arbeitszeitausfalls nicht zulässig. Ein Verstoß gegen diese Bestimmungen stellt einen Rückforderungstatbestand dar.

Im Fall von Verlängerungen ist auf individueller Ebene die gesamte Zeitspanne der jeweils zusammenhängenden Kurzarbeitszeiträume als Durchrechnungszeitraum heranzuziehen.

6.11. Ermächtigung des Vorstands im Einvernehmen mit dem Förderausschuss

Für den Fall normativer staatlicher Eingriffe (z.B. Betretungsverbote) wird der Vorstand ermächtigt, erforderliche Ausnahmebestimmungen festzulegen bzw. anzupassen. Das betrifft folgende Tatbestände:

- Erfordernis der Bestätigung der wirtschaftlichen Begründung durch Steuerberaterin/ein Steuerberater oder eine Wirtschaftsprüferin/ein Wirtschaftsprüfer oder eine Bilanzbuchhalterin/ein Bilanzbuchhalter,
- Verpflichtendes Beratungsverfahren,
- Rückwirkende Begehrenseinbringung,
- Aufhebung der Rückforderungsbestimmung bei Überschreitung der 90 % Ausfallzeit,
- Festlegungen zu besonders betroffenen Unternehmen und deren sachlicher und zeitlicher Umfang.

Diese Ermächtigung ist tunlichst jeweils im Einvernehmen mit dem Förderausschuss des Verwaltungsrates auszuüben.

7. VERFAHRENSNORMEN

7.1. Landesgeschäftsstelle

Aufgabe der Landesgeschäftsstelle ist die Koordination und die Unterstützung der betroffenen Regionalen Geschäftsstellen (bezüglich Information und Beratung gemäß § 37b Abs. 1 Z 2 AMSG und bezüglich Herabsetzung des Beschäftigtenstandes gemäß § 37b Abs. 2 AMSG) und umfasst alle Belange der Beihilfenabwicklung, wobei Aufgaben der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung an die betroffenen Regionalen Geschäftsstellen delegiert werden können. Die Landesorganisationen sind ermächtigt, bei hohem Andrang externe Unterstützung zuzukaufen (eigener Wirkungsbereich).

7.2. Begehrenseinbringung

Das Begehren ist ausschließlich über das eAMS-Konto für Unternehmen einzubringen. Die Sozialpartnervereinbarung und das vom AMS zur Verfügung gestellte Beratungsprotokoll ist anzuschließen.

Begehren sind vor Beginn der Kurzarbeit einzubringen. Änderungsbegehren auf Erhöhung des maximalen Arbeitszeitausfalles auf über 50 % können bis zum Ende des Kurzarbeitsprojekts jederzeit nachträglich eingereicht werden.

Wird ein rechtzeitig eingebrachtes Begehren wegen Nichtzustimmung einer zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaft abgelehnt, so kann das Unternehmen binnen zwei

Wochen ab Zustellung der Ablehnung ein neues, gemäß den Einwänden der Körperschaft nachgebessertes Begehren unter Wahrung des ursprünglichen Beginndatums des Kurzarbeitsprojektes einreichen.

Sofern für Personen, mangels Vorliegens eines vollentlohnten Kalendermonats vor Beginn der Kurzarbeit im Betrieb keine Beihilfe gewährt werden kann, kann die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber für diese Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer/ ein gesondertes Begehren mit einem entsprechenden Kurzarbeitsbeginndatum einreichen. Für diese Personen muss – wie bei jedem anderen Kurzarbeitsbegehren auch – ein vollständig und ungekürzt entlohnter Monat vor dem individuellen Kurzarbeitsbeginn nachgewiesen sowie eine entsprechende Sozialpartnervereinbarung abgeschlossen werden.

Im Falle von Naturkatastrophen und vergleichbaren Schadensereignissen kann das Begehren drei Wochen rückwirkend zum Beginn der Kurzarbeit, spätestens jedoch am 30.09.2023, gestellt werden. In der, der Kurzarbeit zugrundeliegenden Vereinbarung ist explizit auf die Naturkatastrophe oder das vergleichbare Schadensereignis hinzuweisen.

Bezieht sich die Kurzarbeit bzw. die Sozialpartnervereinbarung auf Betriebsstandorte mehrerer Landesorganisationen, kann im Falle der Zweckmäßigkeit die Zuständigkeit für die Begehrenseinbringung und Begehrensentscheidung vom Landesdirektorium an die federführende Landesorganisation bzw. dessen Landesdirektorium abgetreten werden. Bezieht sich die Kurzarbeit auf mehrere Standorte einer AMS-Landesorganisation mit unterschiedlichen Kurzarbeitszeiträumen, ist für den jeweiligen Kurzarbeitszeitraum eine gesonderte Begehrensstellung erforderlich.

7.3. Begehrensentscheidung

Die nachfolgenden Angaben im Kurzarbeitsbegehren sind auf ihren Einklang mit der Sozialpartnervereinbarung bzw. der, der Kurzarbeit zugrundeliegenden Vereinbarung zu prüfen:

- Kurzarbeitszeitraum,
- Anzahl der betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer,
- Beschäftigungsverpflichtung während der Kurzarbeit und in einem allenfalls darüber hinaus zusätzlich vereinbarten Zeitraum (Behaltefrist).

Weiters ist in der Sozialpartnervereinbarung das Vorliegen folgender Inhalte zu überprüfen:

- Angaben zur wirtschaftlichen Begründung, mit detaillierten Angaben und zahlenmäßiger Plausibilisierung zur Betroffenheit von Elementarereignissen, Pandemie, behördlichen Eindämmungsmassnahmen, kriegerischen Ereignissen oder wirtschaftlichen Sanktionen gegen kriegführende Staaten, etc.
- Bestätigung der wirtschaftlichen Begründung einer Steuerberaterin/eines Steuerberaters oder einer Wirtschaftsprüferin/eines Wirtschaftsprüfers oder einer

Bilanzbuchhalterin/eines Bilanzbuchhalters, wenn mehr als fünf Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer von Kurzarbeit betroffen sind.

Die Summe der Anzahl an Normalarbeitszeitstunden und Summe der Anzahl der Arbeitszeitausfallstunden sind aufgrund der Angaben in der Sozialpartnervereinbarung auf Plausibilität zu prüfen.

Die positive Genehmigung des Beihilfenbegehrens ist ohne Vorlage der notwendigen Sozialpartnervereinbarung unzulässig.¹²

Eine positive Genehmigung ist nur zulässig, wenn – abgesehen von den Fällen einer Naturkatastrophe - das Einvernehmen mit den kollektivvertragsfähigen Körperschaften entweder durch Unterschrift der SPV oder nach Begehrensstellung durch explizite Zustimmung im Einzelfall hergestellt wurde.¹³

Vor Genehmigung ist zu prüfen, ob kein Scheinunternehmen vorliegt und das Unternehmen sich nicht in einem Insolvenzverfahren befindet.

7.4. Befassung des Landesdirektoriums

Das jeweils zuständige Landesdirektorium hat seine Kontroll- und Überwachungsaufgabe in Hinblick auf die wirtschaftliche Begründung wahrzunehmen und ist vor Genehmigung eines Erstbegehrens zu hören; bei einer ermittelten Beihilfensumme von mehr als 7,5 Mio. EUR auch vor Genehmigung eines Änderungs- oder Verlängerungsbegehrens.

7.5. Förderungsmitteilung

Der Förderungsvertrag wird in Form einer Förderungsmitteilung unter Bezugnahme auf das Kurzarbeitsbegehren und die zugrundeliegende Sozialpartnervereinbarung bzw. betriebliche Vereinbarung geschlossen.

In der Förderungsmitteilung sind zusammenfassend alle für die Gewährung wesentlichen Punkte bezüglich der Beihilfenhöhe, der Nachweise der widmungsgemäßen Verwendung (bezüglich Beschäftigtenstand, Behaltefrist, Höchstausmaß der Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum), der Rückforderungstatbestände, der Informationsverpflichtungen, sowie alle nach der Begehrenseinbringung vorgenommenen Änderungen anzuführen.

7.6. Vor-Ort-Prüfungen

Für die Durchführung der Vor-Ort-Prüfungen wird auf die Bundesrichtlinie „Allgemeine Grundsätze zur Abwicklung von Förderungs- und Werkverträgen“ (ALL) verwiesen.

¹² Siehe dazu Erläuterungen Punkt 9.6.

¹³ Siehe dazu Erläuterungen Punkt 9.6.

7.7. Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung

7.7.1. Durchführungsbericht

Der Durchführungsbericht ist unter Anwendung des vom AMS zur Verfügung gestellten Webtools zu erstellen und dem AMS von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber via eAMS-Konto für Unternehmen zu übermitteln. Er hat jedenfalls Angaben über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während des Kurzarbeitszeitraumes und der Behaltefrist sowie über die Einhaltung des Höchstarbeitszeitausfalles zu enthalten. Der Durchführungsbericht ist nach Ablauf der Behaltefrist vorzulegen. Ist keine Behaltefrist vereinbart, ist der Durchführungsbericht nach Ende des Kurzarbeitszeitraums vorzulegen.

Auf Verlangen des Arbeitsmarktservice sind diesbezügliche Nachweise vorzulegen.

Der Durchführungsbericht muss vom Betriebsrat mitunterfertigt werden. Ist kein Betriebsrat eingerichtet und wurde der Beschäftigtenstand vermindert, ist der Durchführungsbericht von der zuständigen Fachgewerkschaft zu unterfertigen. Eine allfällige Verkürzung oder ein Entfall der Behaltefrist ist jedenfalls von der zuständigen Fachgewerkschaft zu unterfertigen.

Für die eAkte ist das Dokument Durchführungsbericht wie folgt zu klassifizieren:

Hauptkategorie: TF-Abrechnung

Unterkategorie: Unterlagen Förder-/Werkvertragsnehmer

7.7.2. Abrechnung

Für die in die Kurzarbeit einbezogenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ist für jeden Kalendermonat bis zum 28. des Folgemonats eine Abrechnungsliste via eAMS-Konto für Unternehmen an das AMS zu übermitteln. Zur Erstellung der Abrechnungsliste sind die vom AMS zur Verfügung gestellten Abrechnungstools¹⁴ zu verwenden. In der Folge ist die Datei ausschließlich über das eAMS-Konto für Unternehmen zu übermitteln. Dazu ist die Funktion „Nachricht an das AMS“ beim entsprechenden Geschäftsfall des Kurzarbeitsprojektes zu verwenden.

Die oben angegebene Frist zur Übermittlung der Abrechnung gilt nicht für Abrechnungen, die zu Sanierung des fehlenden voll entlohnten Monats eingebracht werden.

Die Überprüfung der Richtigkeit der Angaben in der Abrechnungsliste erfolgt mittels DWH-Prüfbericht. Sind unrichtige Angaben erkennbar und liegen diese außerhalb der im DWH definierten Toleranzgrenze, ist kein KUA-Import durchzuführen, sondern eine neue, korrigierte Abrechnungsliste vom Betrieb zu erstellen.

Die stichprobenartige Überprüfung der Lohnkonten, der Arbeitszeitaufzeichnungen und der Erfüllung der Informationsverpflichtung hat im Nachhinein in Form einer neuerlichen PWV

¹⁴ Webanwendung oder Excel-Projektdatei

auf Basis des mit dem Prüfdienst des BMF und der ÖGK vereinbarten Prüfkonzeptes zu erfolgen.

Die geprüften Angaben und das Prüfergebnis sind in einem Prüfvermerk (inkl. DWH Projekt Prüfbericht) festzuhalten und in das Projektunterlagecenter (PUC) zu importieren. Es ist das vom Vorstand erlassene Prüfkonzept anzuwenden.

Wird die monatliche Abrechnungsfrist um mehr als drei Monate überschritten, ist eine Mahnung unter Setzung einer Nachfrist und unter Hinweis auf die Rechtsfolge vorzunehmen. Wird die Nachfrist neuerlich nicht eingehalten, gebührt für den abzurechnenden Zeitraum keine Beihilfe.

Ergibt sich im Zuge der Abrechnung eine Überschreitung des Bewilligungsbetrages, ist zuvor ein Kurzarbeitsbegehren um Änderung einer laufenden Kurzarbeitsbeihilfe einzubringen und – bei Vorliegen der Voraussetzungen – der Beihilfenbetrag zu erhöhen und eine neue Förderungsmitteilung zuzustellen.

Der für die PWV erstellte DWH-Bericht ist zwingend beim KUA-Projekt in das Projektunterlagecenter (PUC) zu importieren. Für die eAkte ist das Dokument wie folgt zu klassifizieren:

Hauptkategorie: TF-Abrechnung

Unterkategorie: Protokoll/Prüfbericht

7.8. Auszahlung

Die Auszahlung der Kurzarbeitsbeihilfe erfolgt im Nachhinein pro Kalendermonat nach Vorlage und Prüfung der Teilabrechnung bzw. der Endabrechnung.

7.9. Budgetäre Verbuchung

Gemäß § 13 Abs. 1 AMPFG sind die Beihilfen bei Kurzarbeit wie Ausgaben nach dem AIVG zu behandeln.

7.10. EDV-Abwicklung im Beihilfenadministrationssystem Trägerförderung

Für die Projektabwicklungen ist die Applikation BAS TF zu verwenden.

Die Förderungsmitteilungen (Mitteilung positiv, Mitteilung negativ, Mitteilung Endabrechnung positiv, Mitteilung Endabrechnung negativ und Mitteilung Endabrechnung mit Rückforderung) sind in der Applikation BAS TF zu generieren und an das jeweilige Projekt anzupassen.

Im Falle eines Begehrens um Änderung einer laufenden Kurzarbeitsbeihilfe ist eine Änderung nach Genehmigung durchzuführen und eine neue Förderungsmitteilung zuzustellen. Eine Änderung nach Genehmigung ist nach Import der letzten Teilabrechnung sowie nach der

Durchführung der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung nicht mehr möglich, da sich das Projekt dann bereits in dem Status ‚abgeschlossen‘ befindet.

Im Falle einer Änderung des Projektzeitraums ist das Fristdatum für den Durchführungsbericht im Berichtsplan entsprechend anzupassen. Spätestens nach Ablauf der Frist für das Verlängerungs-Projekt ist der Durchführungsbericht schriftlich (Geschäftsfunktion in BAS TF) zu urgieren.

7.11. Monitoring

Die Auswertung der im BAS TF erfassten Projektdaten erfolgt im Rahmen des DWH und in Form von KUA-Reports.

7.12. Regionale Geschäftsstelle

Aufgabe der Regionalen Geschäftsstelle (Service für Unternehmen) ist die Information über die Einführung von Kurzarbeit, die Mitwirkung an der Prüfung der Voraussetzungen, die Behandlung von Anträgen auf Herabsetzung des Beschäftigtenstandes und – falls von der Landesgeschäftsführung delegiert – die Durchführung von Aufgaben im Rahmen der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung.

7.13. Information

Allgemeine Informationen über Bedingungen und Ablaufschritte der Einführung von Kurzarbeit werden in Abstimmung und erforderlichenfalls mit Unterstützung der Landesgeschäftsstelle kommuniziert.

7.14. Herabsetzung des Beschäftigtenstandes

Der vereinbarte Beschäftigtenstand ist grundsätzlich während der Kurzarbeit und in einem darüber hinaus zusätzlich vereinbarten Zeitraum nach deren Beendigung (Behaltefrist) aufrecht zu erhalten.

Abweichungen von diesem Grundsatz sind im in der Sozialpartnervereinbarung vereinbarten Rahmen zulässig, hinsichtlich bereits gemäß § 45a AMFG dem AMS angezeigter Personalstandsreduktionen jedoch nur, wenn die Sozialpartner dem explizit zugestimmt haben.

Im Falle der Nichterfüllbarkeit und keiner Zustimmung durch den Betriebsrat bzw. der Gewerkschaft kann das Unternehmen bei der für den jeweiligen Betriebsstandort zuständigen Regionalen Geschäftsstelle einen Antrag auf Ausnahmegewilligung einbringen. Das Unternehmen hat zu begründen, warum durch die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes der Fortbestand des Unternehmens bzw. des Betriebsstandortes in hohem Maß gefährdet ist.

Über Anträge auf Herabsetzung des Beschäftigtenstandes sowie Verkürzung oder Entfall der Behaltefrist (Ausnahmebewilligung) entscheidet die Geschäftsstelle nach Anhörung des Regionalbeirates (§ 23 Abs. 2 GO des AMS).

8. IN-KRAFT-TRETEN/AUSSER-KRAFT-TRETEN

Die vorliegende Bundesrichtlinie ersetzt die Bundesrichtlinie „Kurzarbeitsbeihilfe (KUA), AMF/17-2022, BGS/AMF/0702/9946/2022. Sie tritt mit Sommerrelease 2023 (voraussichtlich 19.06.2023) in Kraft und ist bis 30.09.2023 befristet.

9. ERLÄUTERUNGEN

9.1. zu Punkt 3. Regelungsziel

Die Abwicklung der Kurzarbeit ist mit arbeitsrechtlichen Fragestellungen verbunden, deren Beantwortung im gegebenen Zusammenhang grundsätzlich nicht in die Zuständigkeit des Arbeitsmarktservice fällt; wie es auch gesetzlich nicht ermächtigt ist, in das arbeitsrechtliche Verhältnis zwischen Arbeitgeberin/Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer einzugreifen. Anfragende Unternehmen etc. sollten daher an andere Stellen, z.B. ihre gesetzliche Interessenvertretung, verwiesen werden.

9.2. zu Punkt 6.4.2 Verständigung und Beratung – Fachkräftemangel in der Region

Das AMS hat Kenntnis der Arbeitsmarktsituation und wird im Zuge der verpflichtenden Beratung über gemeldete branchenspezifische offenen Stellen informieren. Da die einzelnen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer weder an den Verhandlungen teilnehmen noch zu diesem Zeitpunkt bekannt sind, besteht in der Regel keine Möglichkeit, Stellenangebote auf individueller Ebene abzuklären.

9.3. zu Punkt 6.4.3.1.3) Beschäftigtenstand

Als Beschäftigtenstand wird der Gesamtbeschäftigtenstand (Arbeiterinnen/Arbeiter, Angestellte, Lehrlinge) – je nach Festlegung in der Sozialpartnervereinbarung – des Unternehmens, des Betriebes oder des Betriebsteiles verstanden.

Die Höhe des Beschäftigtenstandes richtet sich nach dem Zeitpunkt unmittelbar vor Beginn des jeweiligen Kurzarbeitszeitraumes, sofern nicht Änderungen gemäß Sozialpartnervereinbarung zu berücksichtigen sind.

Eine zufällige Unterschreitung des Beschäftigtenstands aufgrund der üblichen betrieblichen Fluktuation ist unerheblich.

9.4. Zu Punkt 6.4.4. Arbeitszeitausfall

Gemäß Sozialpartnervereinbarung kann die Herabsetzung der Arbeitszeit für einzelne Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer unterschiedlich festgelegt oder vereinbart werden.

Liegen in der Folge nur einzelne Gruppen von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern über einer Ausfallzeit von 50 % und wird dadurch die durchschnittliche Ausfallzeit von 50 % über alle von Kurzarbeit Betroffenen nicht überschritten, kann der Betrieb für diese Gruppen ein gesondertes Begehren einbringen.

Falls eine Überschreitung der 50 % für einzelne Gruppen von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern während eines laufenden Kurzarbeitszeitraumes notwendig ist, kann für diese Personengruppe ein gesondertes Begehren gestellt werden.

9.5. Zu Punkt 6.7. Verrechenbare Ausfallstunden

Beispiel: Krankenstand

Mit einem IT-Techniker sind im Durchschnitt über den Kurzarbeitszeitraum hinweg 30 % der bisherigen Vollarbeitszeit von 40 Wochenstunden vereinbart worden, also im Schnitt 12 Wochenstunden. In der ersten Woche soll er, um Homeoffice-Arbeitsplätze auszustatten, noch 24 Stunden tätig sein. Genau in dieser Woche befindet er sich aber wegen eines grippalen Infekts im Krankenstand. Die Zahl der Ausfallstunden beträgt in dieser Woche daher 16 Stunden (40 errechnete Wochenstunden minus 24 Stunden geplante Arbeitszeit).

9.6. zu Punkt 7.3. Begehrensentscheidung

Die Zustimmung des Betriebsrates und gegebenenfalls der einzelnen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zur Kurzarbeitsvereinbarung (vulgo „Sozialpartnervereinbarung“) erfolgt durch Unterschriftenleistung zumindest der innerbetrieblichen Partner und die Übermittlung in Form eines PDF-Dokuments via eAMS.

Die Verantwortung für die Einholung der Zustimmung der überbetrieblichen Sozialpartner liegt grundsätzlich beim Begehrenssteller. Im Interesse eines raschen Bewilligungsverfahrens ist das AMS bei der Einholung der Zustimmung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften (WK und Gewerkschaften) behilflich. Über eine Webportallösung werden den Sozialpartnern das Begehren, die Sozialpartnervereinbarung und die dazugehörigen Anhänge zur Verfügung gestellt. Die genannten kollektivvertragsfähigen Körperschaften haben in der Folge gegenüber dem AMS die explizite Zustimmung im Einzelfall zu erteilen. Nach Vorliegen der Zustimmung kann das Kurzarbeitsbegehren genehmigt werden.

Sollte aufgrund eines starken Anstiegens der Kurzarbeitsfälle von einer expliziten Zustimmung im Einzelfall abgegangen werden müssen ist von den kollektivvertragsfähigen Körperschaften festzulegen, in welchen Fällen eine explizite Zustimmung weiterhin erforderlich ist.