



Arbeitsmarktservice
Österreich

BUNDESRICHTLINIE
KURZARBEITSBEIHILFE/
QUALIFIZIERUNGSBEIHILFE (KAB)

Gültig ab: 01.10.2023
Erstellt von: BGS/Förderungen
Nummerierung: AMF/8-2023
GZ: BGS/AMF/0722/9984/2023

Damit außer Kraft: BGS/AMF/0722/9988/2023, AMF 6-2023

.....
Dr. Johannes Kopf, LL.M. e.h.
Vorstandsvorsitzender

Datum der Unterzeichnung: 23.08.2023

.....
Mag. a Petra Draxl e.h.
Mitglied des Vorstandes

Datum der Unterzeichnung: 25.08.2023

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG	4
2. REGELUNGSGEGENSTAND.....	4
3. REGELUNGSZIEL	4
3.1. EFQM	5
4. GESETZLICHE GRUNDLAGE	5
5. ADRESSATEN	5
6. NORMEN – INHALTLICHE REGELUNGEN.....	5
6.1. ARBEITSMARKTPOLITISCHE ZIELSETZUNG	5
6.2. FÖRDERBARE ARBEITGEBER_INNEN	6
6.3. FÖRDERBARER PERSONENKREIS.....	6
6.4. VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE BEIHILFENGEWÄHRUNG	7
6.4.1. Vorübergehende wirtschaftliche Schwierigkeiten.....	7
6.4.2. Verständigung und Beratung.....	7
6.4.3. Sozialpartnervereinbarung	9
6.4.3.1. Anforderungen an die Sozialpartnervereinbarung.....	9
6.4.3.2. Kurzarbeit-Ausbildungskonzept	10
6.4.3.3. Rahmenvereinbarung	11
6.4.4. Arbeitszeitausfall.....	12
6.5. DAUER DER KURZARBEITSBEIHILFE/QUALIFIZIERUNGSBEIHILFE	13
6.6. VERRECHENBARE AUSFALLSTUNDEN	13
6.7. HÖHE DER BEIHILFE	15
6.7.1. Zusammensetzung der Beihilfe	15
6.7.2. Berechnungsgrundlagen	15
6.7.3. Kurzarbeitsbeihilfe	16
6.7.3.1. Beihilfenteilbetrag für die Kurzarbeitsunterstützung	17
6.7.3.2. Beihilfenteilbetrag Zuschuss zur Sozialversicherung Arbeitgeber_in für die Kurzarbeitsunterstützung	17
6.7.3.3. Beihilfenteilbetrag Arbeitgeber_in- und Arbeitnehmer_in Sozialversicherungsbeiträge aufgrund der besonderen Beitragsgrundlage (ab dem 4. Kalendermonat in Kurzarbeit)	18
6.7.4. Qualifizierungsbeihilfe	18
6.7.4.1. Beihilfenteilbetrag Qualifizierungsunterstützung.....	19
6.7.4.2. Beihilfenteilbetrag Zuschuss zu Arbeitgeber_in Sozialversicherungsbeiträge für die Qualifizierungsunterstützung.....	19
6.7.4.3. Beihilfenteilbetrag Arbeitgeber_in- und Arbeitnehmer_in Sozialversicherungsbeiträge aufgrund der besonderen Beitragsgrundlage (anteilig, ab der ersten Qualifizierungsstunde)	19
6.8. ARBEITS- UND SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICH GEBÜHRENDES ARBEITSENTGELT	20
6.9. INFORMATIONSPFLICHT DER ARBEITGEBER_INNEN.....	20
6.10. VERHÄLTNIS ZU ANDEREN BEIHILFEN UND UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN.....	20
6.10.1. Schulungskostenförderung für Beschäftigte in Kurzarbeit.....	20
6.10.2. Eingliederungsbeihilfe/Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen.....	20
6.10.3. Kombilohnbeihilfe	21
6.10.4. Solidaritätsprämienmodell	21
6.10.5. Altersteilzeit	21
6.11. WEITERE RAHMENBEDINGUNGEN	21
6.12. SONSTIGE FÖRDERUNGSVORAUSSETZUNGEN.....	22
6.12.1. Nutzung des eAMS-Kontos für Unternehmen	22
6.13. RÜCKFORDERUNG VON BEIHILFEN	22
7. VERFAHRENSNORMEN	23
7.1. LANDESGESCHÄFTSSTELLE	23

7.1.1. <i>Begehrenseinbringung</i>	23
7.1.2. <i>Begehrenentscheidung</i>	24
7.1.3. <i>Förderungsmitteilung</i>	24
7.1.4. <i>Vor-Ort-Prüfungen</i>	25
7.1.5. <i>Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung</i>	25
7.1.5.1. Monatliche Teilabrechnung	25
7.1.5.2. Endabrechnung	26
7.1.5.3. Eingliederungsbeihilfe/Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen und Kurzarbeitsbeihilfe	26
7.1.6. <i>Auszahlung der Beihilfen</i>	27
7.1.7. <i>Budgetäre Verbuchung</i>	27
7.1.8. <i>EDV-Abwicklung im Beihilfenadministrationssystem Trägerförderung</i>	27
7.1.9. <i>Monitoring/Controlling</i>	27
7.2. REGIONALE GESCHÄFTSSTELLE	27
7.2.1. <i>Information und Beratung</i>	28
7.2.2. <i>Herabsetzung des Beschäftigtenstandes</i>	29
8. IN-KRAFT-TRETEN/AUSSER-KRAFT-TRETEN	29
9. BESTIMMUNGEN BETREFFEND QUALITÄTSSICHERUNG	29
10. ERLÄUTERUNGEN	30
10.1. ZU PUNKT 3. REGELUNGSZIEL	30
10.2. ZU PUNKT 6.4.2. INFORMATION UND BERATUNG	30
10.3. ZU PUNKT 6.4.3. SOZIALPARTNERVEREINBARUNG	30
10.4. ZU PUNKT 6.4.3.1.C) BESCHÄFTIGTENSTAND	30
10.5. ZU PUNKT 6.4.4. ARBEITSZEITAUSFALL – DURCHRECHNUNGSZEITRAUM	31
10.6. ZU PUNKT 6.7. HÖHE DER BEIHILFE	31
10.7. ZU PUNKT 6.7.2. BERECHNUNGSGRUNDLAGEN	32
10.8. ZU PUNKT 7.1.2. BEGEHRENSENTSCHEIDUNG	32

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. Die Beschäftigungsschwierigkeiten können sich auf ein einzelnes Unternehmen oder auch auf eine betroffene Branche beziehen.

Die in dieser Bundesrichtlinie geregelte Kurzarbeitsbeihilfe/Qualifizierungsbeihilfe soll gleichermaßen die Unternehmen wie auch die Arbeitnehmer_innen, deren Arbeitsplatz durch Produktionseinschränkungen sonst bedroht wäre, unterstützen. Durch die Vermeidung des Abbaus von Arbeitsplätzen soll sichergestellt werden, dass den Unternehmen nach Überwindung von wirtschaftlichen Krisen ausreichend Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, um wieder an die Produktionsleistung vor Einsetzen der Krise anknüpfen zu können.

2. REGELUNGSGEGENSTAND

Die Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe/Qualifizierungsbeihilfe mit der Kurzbezeichnung KAB regelt die Kurzarbeit (befristete Herabsetzung der Normalarbeitszeit) im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme und Gewährung der

- Kurzarbeitsbeihilfe an Unternehmen für die Leistung von Kurzarbeitsunterstützung an Arbeitnehmer_innen wegen Arbeitszeitausfalles in Form von Ausfallstunden;
- Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit an Unternehmen für die Leistung von Qualifizierungsunterstützung an Arbeitnehmer_innen wegen Arbeitszeitausfalles in Form von Qualifizierungsstunden.

Die in der Richtlinie „Allgemeine Grundsätze zur Abwicklung von Förderungs- und Werkverträgen (ALL)“ festgelegten Regelungen sind anzuwenden, wenn die vorliegende Richtlinie keine explizite Abweichung vorsieht.

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 Arbeitgeber_innen und der Arbeitnehmer_innen bzw. der betrieblichen Sozialpartner_innen.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

¹ siehe dazu Erläuterung Punkt 10.1

Anpassung von Arbeitskräften unterstützen“. Die Anpassung erfolgt in Form der Verringerung des Arbeitszeitvolumens und/oder Qualifizierung.

3.1. EFQM

Mit dieser Bundesrichtlinie wird dem EFQM-Kriterium 4 „Nachhaltigen Nutzen schaffen“ (4.1. „Nachhaltigen Nutzen planen und entwickeln“ und 4.3. „Nachhaltigen Nutzen liefern“) Rechnung getragen.

4. GESETZLICHE GRUNDLAGE

§ 37b und § 37c Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG)

5. ADRESSATEN

Diese Bundesrichtlinie richtet sich an alle Mitarbeiter_innen 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 über die Herabsetzung 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 weitgehende Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes.

Arbeitsmarktpolitisches Ziel des Einsatzes von **Qualifizierungsbeihilfen bei Kurzarbeit** ist - neben der Vermeidung von Arbeitslosigkeit – die ausfallende Arbeitszeit für arbeitsmarktpolitisch und betrieblich sinnvolle Qualifizierungen zu nutzen und dass gerade durch die „Qualifizierung in der Krise“ die Betriebe ihre Anpassungsfähigkeit und die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer_innen ihre Chancen auf eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit erhöhen.

6.2. Förderbare Arbeitgeber_innen

Förderbar sind alle Arbeitgeber_innen, die im Betrieb/in Betrieben im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes mit einem Betriebsstandort in Österreich Kurzarbeit durchführen.

Nicht förderbar sind

- a) politischen Parteien
- b) Bund, Bundesländer, Gemeinden und Gemeindeverbände
- c) sonstigen juristischen Personen öffentlichen Rechts
- d) Privatzimmervermieter_innen
- e) Privathaushalte

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

- der Beschäftigerbetrieb bereits für seine Arbeitnehmer_innen (Stammpersonal) ein Kurzarbeitsbegehr beim Arbeitsmarktservice eingebracht hat und erforderlichenfalls eine Sozialpartnervereinbarung (vgl. Punkt 6.4.3) abgeschlossen wurde,
- vom Überlasserbetrieb hinsichtlich der an den Beschäftigerbetrieb überlassenen Arbeitskräfte ebenfalls ein Kurzarbeitsbegehr eingebracht und eine Sozialpartnervereinbarung abgeschlossen wurde und davon nicht mehr überlassene Arbeitskräfte erfasst sind, als zum maßgeblichen Zeitpunkt der Feststellung des Beschäftigtenstandes (Stammpersonal) im Beschäftigerbetrieb vor Beginn der Kurzarbeit bei diesem beschäftigt waren,
- bei Kurzarbeit mit einer Dauer von mehr als drei Monaten die_der Arbeitskräfteüberlasser_in nachvollziehbar darlegt, dass eine Möglichkeit der Überlassung der betroffenen Arbeitskräfte an andere Beschäftigerbetriebe oder einer sonstigen anderweitigen Verwendung nicht besteht.

6.3. Förderbarer Personenkreis

Förderbar sind alle arbeitslosenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer_innen

- a) die ein aufrechtes Dienstverhältnis und einen voll entlohten Kalendermonat vor Beginn der Kurzarbeit bei der_dem Arbeitgeber_in vorweisen können und
- b) wenn sie von der Sozialpartnervereinbarung umschlossen sind.
- c) Mitglieder des geschäftsführenden Organs, wenn sie ASVG-pflichtversichert sind.

Nicht förderbar sind

- a) Lehrlinge²
- b) Familienangehörige von Förderungswerber_innen bzw. von nicht förderbaren zur Geschäftsführung berufenen Person. Familienangehörige sind: Ehepartner_innen, Lebensgefährte_innen, eingetragene Partner_innen, Kinder, Eltern, Geschwister, Enkelkinder, Großeltern, Schwägerinnen_Schwager, Stiefkinder, Stiefeltern, Adoptivkinder und Adoptiveltern.
- c) Geringfügig Beschäftigte, Beamt_innen sowie Pensionist_innen³.

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 einerseits die unternehmensexternen Umstände, welche zu den wirtschaftlichen Schwierigkeiten geführt haben, plausibel darzulegen. Andererseits hat das Unternehmen nachvollziehbar zu begründen, auf Grund welcher Umstände es berechtigt davon ausgeht, dass die schwierige Lage nur vorübergehend und deren Beendigung zeitlich absehbar ist.

Die wirtschaftliche Begründung ist zahlenmäßig zu plausibilisieren.

6.4.2. Verständigung und Beratung

Gemäß §§ 37b Abs. 1 Z 2 sowie 37c Abs. 1 Z 2 AMSG haben Unternehmen, die die Einführung von Kurzarbeit beabsichtigen, diese Absicht der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS anzugeben. In der Folge hat das AMS mit dem Unternehmen, dem Betriebsrat und den in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen zu beraten, ob nicht die Kurzarbeit durch andere Maßnahmen abgewendet oder zumindest eingeschränkt werden kann.

Ziel der Beratung ist die nach Möglichkeit einvernehmliche Klärung der weiteren Vorgangsweise. Als Ergebnis der Beratung soll festgehalten werden, ob es sich um einen Anwendungsfall für Kurzarbeit handelt (mit Hinweisen auf spezifische Voraussetzungen und

² Bei der Einbeziehung von Ausbildner_innen/Ausbildungsleiter_innen ist auf die Sicherstellung der sachgemäßen Ausbildung der Lehrlinge Bedacht zu nehmen.

³ 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.

Bedingungen) und ob bzw. inwieweit andere Lösungsmöglichkeiten bestehen sowie – sofern relevant – ob das Einvernehmen über die Grundzüge des Kurzarbeit-Ausbildungskonzeptes hergestellt wurde.

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 Urlaubsansprüchen

In diesem Zusammenhang ist das Unternehmen ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass es sich ernstlich um den Abbau von Urlaubsansprüchen bemühen muss. Kann ein ernstliches Bemühen vom Unternehmen nicht nachgewiesen werden, beispielsweise durch diesbezügliche Verhandlungen mit dem Betriebsrat bzw. der Belegschaft, fehlt es an einer wesentlichen Voraussetzung für die Beihilfengewährung.⁴

- 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 sind das Aussprechen von Kündigungen
- Bestreben, den Arbeitszeitausfall für Qualifizierungsmaßnahmen zu nutzen und bei Inanspruchnahme von Qualifizierungsbeihilfe Einvernehmensherstellung über das Ausbildungskonzept

Obligatorisch hat eine vertiefte arbeitsmarktpolitische Prüfung mit dem Verweis auf offene Stellenangebote in der Region zu erfolgen. Hinsichtlich der Gleichwertigkeit sind im Rahmen des Beratungsverfahrens die kollektivvertragsfähigen Sozialpartner anzuhören.

Bei verfügbaren, gleichwertigen Stellenangeboten in der Region⁵ liegt kein Anwendungsfall für Kurzarbeit vor.

Von dieser Prüfung kann abgesehen werden, wenn die Kurzarbeit aller Voraussicht nach und nachvollziehbar nur einen relativ kurzen Zeitraum – maximal drei Monate – andauern wird.

Werden nur einzelne Arbeitnehmer_innen in die Kurzarbeit einbezogen (jedenfalls auch bei einer Dauer von maximal drei Monaten), hat die vertiefte arbeitsmarktpolitische Prüfung zu erfolgen. Eine vertiefte arbeitsmarktpolitische Prüfung ist ebenfalls durchzuführen, wenn die drei Monate im Zuge von Verlängerungen überschritten werden.

⁴ Da der Urlaubsverbrauch (bzw. Verbrauch von Zeitguthaben) von der_vom Arbeitgeber_in nicht einseitig angeordnet werden kann, hat sie_er lediglich ein ernstliches Bemühen und keinen bestimmten Erfolg nachzuweisen. Kommt es etwa in Verhandlungen mit dem Betriebsrat zu keiner Einigung über den Abbau von Urlauben (bzw. von Zeitguthaben), schadet dies der/dem Arbeitgeber_in nicht.

⁵ siehe Erläuterungen Punkt 10.2

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.

6.4.3. Sozialpartnervereinbarung

Voraussetzung für die Beihilfengewährung ist, dass die für den Wirtschaftszweig in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber_innen und der Arbeitnehmer_innen unabhängig vom Bestehen eines Betriebsrates eine Vereinbarung über die näheren Bedingungen der Kurzarbeit im betroffenen Unternehmen abschließen (im Folgenden kurz: Sozialpartnervereinbarung).

Bei Naturkatastrophen (wie Hochwasser, Lawine, Schneedruck, Erdrutsch, Bergsturz, Orkan oder Erdbeben) oder vergleichbaren Schadensereignissen (wie Feuerschäden), von denen nur einzelne Unternehmen betroffen sind, kann im Hinblick auf die Kurzfristigkeit und Unvorhersehbarkeit der Abschluss einer Sozialpartnervereinbarung entfallen.

Die Abwicklung der Kurzarbeit erfolgt in diesen Fällen auf Grundlage einer Vereinbarung auf betrieblicher Ebene (Betriebsvereinbarung oder Vereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmer_innen).⁶

Zeichnen sich Engpässe über einen längeren Zeitraum ab, ist eine Sozialpartnervereinbarung erforderlich.

Ist auf einer Seite der Arbeitsmarktparteien keine zuständige kollektivvertragsfähige Körperschaft vorhanden, dann genügt die Zustimmung der verbleibenden kollektivvertragsfähigen Körperschaft.⁷

6.4.3.1. Anforderungen an die Sozialpartnervereinbarung

Die Sozialpartnervereinbarung hat folgende Mindestanforderungen zu erfüllen:

- a) Festlegung des sachlichen und personellen Geltungsbereiches der Vereinbarung⁸.
- b) Befristung des Kurzarbeitszeitraumes, wobei dessen Dauer jeweils sechs Monate nicht übersteigen darf.

⁶ siehe dazu Erläuterungen Punkt 10.3. sowie auch Erläuterungen Punkt 10.8.

⁷ Auf Seiten der Arbeitnehmer_innen ist in aller Regel eine Fachgewerkschaft des ÖGB zuständig, subsidiär der ÖGB selbst. Ein Fehlen auf Seiten der Arbeitgeber_innen kann vorkommen.

⁸ Es ist von den Sozialpartnern festzulegen, ob das gesamte Unternehmen, einzelne Betriebe oder nur organisatorisch abgrenzbare Teile (z.B. einzelne Betriebsstandorte oder einzelne Kollektivvertragsbereiche) davon erfasst sein sollen, was für die Feststellung des Beschäftigtenstandes von Bedeutung ist.

- c) Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes⁹ während des Kurzarbeitszeitraumes und allenfalls eines darüber hinaus gehenden zusätzlich vereinbarten Zeitraumes (Behaltefrist) im unter a) festgelegten Geltungsbereich. Für eine allenfalls über den Kurzarbeitszeitraum hinausgehend vereinbarte Behaltefrist kann auch ein eingeschränkter sachlicher und personeller Geltungsbereich vereinbart werden. Von der Erfüllung der Voraussetzung der Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes kann das Arbeitsmarktservice ausnahmsweise absehen, wenn wichtige Gründe vorliegen, welche die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes unmöglich erscheinen lassen.
- d) Im Fall der **Kurzarbeitsbeihilfe** hat der/die Arbeitgeber_in den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer_innen für die Ausfallstunden eine Kurzarbeitsunterstützung zumindest in der Höhe des vom Arbeitsmarktservice festgelegten Beihilfenteilbetrags Kurzarbeitsunterstützung zu gewähren.
- e) Im Fall der **Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit** hat der/die Arbeitgeber_in den an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmenden Arbeitnehmer_innen für die für Qualifizierung verwendete Ausfallstunden eine Qualifizierungsunterstützung zumindest in der Höhe des vom Arbeitsmarktservice festgelegten Beihilfenteilbetrags Qualifizierungsunterstützung zu gewähren.
- f) Festlegung des Ausmaßes des Arbeitszeitausfalles, welcher im Kurzarbeitszeitraum durchschnittlich nicht unter 10 Prozent und nicht über 90 Prozent der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten oder, bei Teilzeitbeschäftigten, der vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit betragen darf.
- g) Im Fall der **Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit** sind Vorgaben für die nähere Ausgestaltung des Ausbildungskonzeptes festzulegen (Grundzüge des Kurzarbeit-Ausbildungskonzeptes).

6.4.3.2. Kurzarbeit-Ausbildungskonzept

Für die Gewährung der Qualifizierungsbeihilfe hat das Konzept für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bei Kurzarbeit folgende Mindestanforderungen zu erfüllen:

- a) Die in Aussicht genommenen Qualifizierungsbereiche sind so detailliert wie möglich zu beschreiben, wobei es sich um **überbetrieblich verwertbare Qualifizierungsmaßnahmen** handeln muss.
Überbetrieblich verwertbare Qualifizierungsmaßnahmen sind solche, die nicht ausschließlich oder in erster Linie den gegenwärtigen oder zukünftigen Arbeitsplatz der Arbeitnehmer_in im kurzarbeitenden Unternehmen betreffen, sondern die Qualifikationen vermitteln, die in hohem Maß auf andere Unternehmen und Arbeitsfelder übertragbar und daher arbeitsmarktpolitisch sinnvoll sind.

⁹ siehe dazu Erläuterung Punkt 10.4.

Nicht förderbar ist die Teilnahme an

- Meetings, Tagungen, Konferenzen, Kongressen oder Ähnlichem mit bloßem Informationscharakter
 - reinen Produktschulungen
 - nicht arbeitsmarktorientierten Bildungsangeboten (z.B. Hobbykurse)
 - Maßnahmen, die reine Anlernqualifikationen für einfache Tätigkeiten vermitteln (z.B. einfache Einschulungen zur Bedienung von Maschinen)
 - Standardausbildungsprogrammen im Sinne einer für die Arbeitnehmer_innen des Unternehmens verbindlichen Grundausbildung
 - Qualifizierungsmaßnahmen¹⁰ mit einer Dauer von weniger als 16 Maßnahmenstunden¹¹
 - Qualifizierungsmaßnahmen die vom Sozial- und Weiterbildungsfonds (§ 22c Abs. 4 AÜG) gefördert werden¹²
- b) Es muss sichergestellt sein, dass die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme anstelle jener Zeiten stattfindet, in welchen die_der Arbeitnehmer_in sonst – das heißt, wenn nicht kurz gearbeitet werden würde – zur Arbeitsleistung verpflichtet wäre¹³. Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme während Zeiten, die ohne Kurzarbeit Freizeit wären, ist daher im Rahmen der Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit nicht förderbar.
- c) Es muss das voraussichtliche zeitliche Ausmaß der für Qualifizierung verwendeten Ausfallstunden festgelegt werden.
- d) Es ist festzulegen, ob die Qualifizierungsmaßnahmen in internen und/oder externen Ausbildungseinrichtungen stattfinden.
Interne Ausbildungseinrichtungen sind Personen- und Sachgesamtheiten ohne Erwerbscharakter, die vom Produktionsprozess getrennt sind.
Die Entscheidung, welche Ausbildungseinrichtungen oder Trainer_innen beauftragt werden, obliegt dem Unternehmen, wobei Eignungsnachweise vorzulegen sind (z.B. über eine mindestens zweijährige einschlägige Schulungstätigkeit).

6.4.3.3. Rahmenvereinbarung

Bezieht sich eine Sozialpartnervereinbarung nicht auf ein bestimmtes Unternehmen, sondern auf mehrere Unternehmen oder Wirtschaftsgruppen (Branchen- oder Rahmenvereinbarungen), so sind die Mindestanforderungen durch diese Branchen- oder Rahmenvereinbarung sowie durch deren jeweilige Konkretisierung durch Vereinbarung auf

¹⁰ Der Begriff „Qualifizierungsmaßnahmen“ umfasst auch zu einem sinnvollen Maßnahmenpaket zusammen gefasste Einzelmaßnahmen.

¹¹ Eine Maßnahmenstunde besteht im Durchschnitt aus einer Lehreinheit von 60 Minuten inklusive Pause. Die Mindestmaßnahmendauer bezieht sich auf den/die einzelne_n in Kurzarbeit mit Qualifizierung einbezogene_n Arbeitnehmer_in.

¹² Vom SWF werden Lohnkosten ausgeglichen, wenn die Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit stattfindet.

¹³ Maßgeblich ist die Anzahl der Ausfallstunden und nicht die Lage der Arbeits- und Schulungszeiten.

betrieblicher Ebene (Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmer_innen) des kurzarbeitenden Unternehmens in der Zusammenschau zu erfüllen.

6.4.4. Arbeitszeitausfall

Der Arbeitszeitausfall darf im Kurzarbeitszeitraum durchschnittlich nicht unter 10 % und nicht über 90 % der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten oder, bei Teilzeitbeschäftigen, der vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit betragen. Die Arbeitsausfallzeit bezieht sich auf die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer_innen.

Die Genehmigung eines Kurzarbeitsfalles mit einem geplanten Arbeitszeitausfall von weniger als 10 % ist nicht zulässig. Eine Unterschreitung im Zuge der Umsetzung (z.B. aufgrund verbesserter Auftragslage, von Krankenständen, von Urlaub etc.) ist jedoch möglich und stellt keinen Rückforderungstatbestand dar.

Die Genehmigung eines Kurzarbeitsfalles mit einer Ausfallzeit von mehr als 90 % ist nicht möglich. Eine Überschreitung im Zuge der Umsetzung ist weder im Durchschnitt der insgesamt von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer_innen noch auf die einzelne/den einzelnen Arbeitnehmer_in bezogen zulässig. Ein Verstoß gegen diese Bestimmung stellt einen Rückforderungstatbestand dar.

Die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer_innen und die Summe ihrer Normalarbeitszeitstunden sind im Kurzarbeitsbegehren für den gesamten Kurzarbeitszeitraum darzustellen.

Der Durchrechnungszeitraum, der zur Beurteilung der Zulässigkeit der im Kurzarbeitsbegehren angegebenen bzw. der abgerechneten Anzahl an Gesamtausfallstunden maßgeblich ist, erstreckt sich auf den jeweils vereinbarten Kurzarbeitszeitraum.¹⁴

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 Kurzarbeits- und/oder Qualifizierungsbeihilfe eingebracht und genehmigt wird.

¹⁴ siehe dazu Erläuterung Punkt 10.5.

6.5. Dauer der Kurzarbeitsbeihilfe/Qualifizierungsbeihilfe

Die Dauer der Beihilfengewährung ist zunächst mit höchstens sechs Monaten zu beschränken (Erstgewährung).

Liegen die unter 6.4.1. genannten Voraussetzungen nach Ablauf dieses Zeitraumes weiterhin vor, können Verlängerungen der Beihilfengewährungen um jeweils maximal sechs Monate mit einer Gesamtdauer des Beihilfenbezuges von 24 Monaten erfolgen, bei Vorliegen besonderer Umstände auch darüber hinaus.

Bei jeder Verlängerung sind insbesondere an die Prüfung der positiven Prognose des Wegfalls der die Kurzarbeit verursachenden äußeren Umstände strenge Maßstäbe anzulegen.

Im Zuge dieser Prüfung hat das die Verlängerung begehrende Unternehmen plausibel jene Gründe darzulegen, welche eine baldige Überwindung der Beschäftigungsschwierigkeiten zumindest wahrscheinlich machen.

Werden in Summe 3 Monate überschritten, führt das AMS jedenfalls die vertiefte arbeitsmarktpolitische Prüfung gemäß Punkt 6.4.2 durch.

Kurzarbeitsfälle werden als zusammengehörig betrachtet, wenn die Unterbrechung zwischen zwei Kurzarbeitsperioden nicht länger als sechs Monate beträgt. Die Verkettung der Kurzarbeitsprojekte erfolgt mit ihren jeweiligen realisierten Kurzarbeitszeiträumen, unabhängig davon, ob die Kurzarbeitsperioden Abrechnungsmonate ohne Ausfallstunden aufweisen. Beträgt die Unterbrechung länger als sechs Monate sind vormalige Kurzarbeitsperioden nicht zu berücksichtigen. Diese Festlegung wird auch für Gewährung des Beihilfenteilbetrages „Arbeitgeber_in- und Arbeitnehmer_in Sozialversicherungsbeiträge aufgrund der besonderen Beitragsgrundlage (ab dem 4. Kalendermonat)“ herangezogen.

6.6. Verrechenbare Ausfallstunden

Die Kurzarbeitsbeihilfe und die Qualifizierungsbeihilfe können nur für Arbeitnehmer_innen, die wegen Kurzarbeit einen Arbeitsausfall erleiden, der mit einem Verdienstausfall verbunden ist, gewährt werden.

Maßgeblich für die Berechnung des Arbeitszeitausfalls ist die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten bzw. bei Teilzeitbeschäftigte die vertraglich vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit im vollentlohten Kalendermonat vor Kurzarbeit (Bemessungsmonat). Als Teilzeitbeschäftigte im Sinne dieser Bestimmung gelten auch Arbeitnehmer_innen, für die eine laufende Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell, ein laufendes Altersteilzeitgeld bzw. Bildungsteilzeitgeld gewährt wird.

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

Urlaube 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 Mitarbeiter_innen 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 Normalarbeitszeitstunden vor Kurzarbeit), nicht jedoch arbeitgeberseitig angeordnete Zeiten für Aus- und Weiterbildung gemäß Ausbildungskonzept;
- 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.

Für Zeiten, in denen die_der Arbeitnehmer_in 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 Verdienstausfalls 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 Begehrten angegebenen Ausfallzeiten verrechenbar. Innerhalb dieses Rahmens gelten Zeiten, die für Qualifizierung gemäß Ausbildungskonzept verwendet werden, als Ausfallstunden. Diese sind in den monatlichen Teilabrechnungen als Qualifizierungsstunden zu deklarieren.

6.7. Höhe der Beihilfe

6.7.1. Zusammensetzung der Beihilfe

Die Gesamtbeihilfe setzt sich aus der Kurzarbeitsbeihilfe und der Qualifizierungsbeihilfe zusammen.

Die Kurzarbeitsbeihilfe gebührt für die Ausfallstunden. Finden in den Ausfallstunden Qualifizierungen gemäß dem Ausbildungskonzept statt, gebührt für diese Ausfallstunden die Qualifizierungsbeihilfe.

Die Summe aus fiktivem Arbeitsentgelt, Kurzarbeitsunterstützung und Qualifizierungsunterstützung in einem Monat ist mit dem Bruttoentgelt vor Kurzarbeit (Bemessungsgrundlage) begrenzt. Bei Überschreitung werden die Beihilfenteilbeträge Zuschuss zur Sozialversicherung Arbeitgeber_in für die Kurzarbeits- und Qualifizierungsunterstützung analog gekürzt.

6.7.2. Berechnungsgrundlagen

Grundlage für die Ermittlung der Beihilfe ist der Durchschnitt der Beitragsgrundlage zur Sozialversicherung (AB) mindestens des letzten voll entlohten Kalendermonats oder maximal der letzten drei voll entlohten Kalendermonate¹⁵ der_des betroffenen Arbeitnehmer_in vor Einführung der Kurzarbeit (Bemessungsgrundlage).

Im Falle der Verlängerung des Kurzarbeitszeitraumes ist das Bruttoentgelt entsprechend der Beitragsgrundlagen der maximal letzten drei Kalendermonate bzw. letztgültigen Bemessungsgrundlage¹⁵ vor der Verlängerung der Kurzarbeit zu aktualisieren.

Eine Erhöhung des Einkommens aufgrund von kollektivvertraglichen Anpassungen, Vorrückungen und dergleichen, die nicht in allen Bemessungsmonaten erfolgte bzw. die während Kurzarbeit stattgefunden hat, wird im maximalen Ausmaß von 5 % der Bemessungsgrundlage vor Kurzarbeit anerkannt.

Für den Beihilfenteilbetrag „Arbeitgeber_in- und Arbeitnehmer_in-Sozialversicherungsbeiträge aufgrund der besonderen Beitragsgrundlage“ ist ebenfalls die oben angeführte Bemessungsgrundlage heranzuziehen.

¹⁵ Beispiele siehe Erläuterungen Punkt 10.7.

Für die Berechnung der Beihilfe gelten für das Jahr 2023 folgende weitere Werte:

SV-Beitrag Arbeitnehmer_in:	18,12 %
SV-Beitrag Arbeitgeber_in:	21,03 %
Summe:	39,15 % ¹⁶

Kurzarbeitsbeihilfe:

Aufwendungen, die zusätzlich zum Arbeitslosengeld der Arbeitslosenversicherung für Beiträge zur Krankenversicherung und zur Pensionsversicherung bei Arbeitslosigkeit entstünden: 45,3 %¹⁷

Qualifizierungsbeihilfe:

Aufwendungen, die zusätzlich zum Arbeitslosengeld und Schulungsmaßnahmen der Arbeitslosenversicherung für Beiträge zur Krankenversicherung, Pensionsversicherung und zur Unfallversicherung bei Arbeitslosigkeit entstünden: 46,5 %¹⁷

Schulungskosten die dem AMS im Verhältnis zu den Aufwendungen zum Arbeitslosengeld durchschnittlich entstehen: 15 %¹⁸

Die Berechnungsformeln werden jeweils am Beginn eines Kalenderjahres an die arbeitslosen- und sozialversicherungsrechtlichen Änderungen angepasst und kommen für die monatlichen Teilabrechnungen des jeweiligen Kalenderjahres zur Anwendung.

6.7.3. Kurzarbeitsbeihilfe

Die Kurzarbeitsbeihilfe gebührt gemäß § 37b Abs. 3 AMSG in der Höhe der anteiligen Aufwendungen, die der Arbeitslosenversicherung im Falle der Arbeitslosigkeit für Arbeitslosengeld zuzüglich der Beiträge zur Krankenversicherung und zur Pensionsversicherung entstünden. Ab dem vierten Monat erhöht sich die Beihilfe um die auf Grund der besonderen Beitragsgrundlage erhöhten Aufwendungen des Dienstgebers für die Beiträge zur Sozialversicherung.

Die Kurzarbeitsbeihilfe setzt sich somit aus 3 Beihilfenteilbeträgen zusammen:

- Beihilfenteilbetrag Kurzarbeitsunterstützung
- Beihilfenteilbetrag Zuschuss zu Arbeitgeber_in Sozialversicherungsbeiträge für die Kurzarbeitsunterstützung
- Beihilfenteilbetrag Arbeitgeber_in- und Arbeitnehmer_in Sozialversicherungsbeiträge aufgrund der besonderen Beitragsgrundlage (ab dem 4. Kalendermonat in Kurzarbeit)

¹⁶ Der Entfall bzw. die Reduktion des Beitrages zur Arbeitslosenversicherung bleibt unberücksichtigt.

¹⁷ Berechnung BMAW, Beiträge zur Sozialversicherung ohne Krankengeld

¹⁸ Um Verzerrungen aufgrund der COVID-19 Pandemie zu vermeiden, wurden die Aufwendungen für Schulungen der Jahre 2018 und 2019 den jeweiligen Aufwendungen für Arbeitslosengeld (inkl. Notstandshilfe) gegenübergestellt, davon der Durchschnitt gebildet und kaufmännisch aufgerundet.

6.7.3.1. Beihilfenteilbetrag für die Kurzarbeitsunterstützung

Die Kurzarbeitsunterstützung beruht auf dem der Bemessungsgrundlage gemäß Punkt 6.7.2 entsprechenden Arbeitslosengeld¹⁹ unter genereller Berücksichtigung eines Familienzuschlags für ein Kind.

Unter einer AlG-Bemessungsgrundlage von monatlich 2.740,- EUR Brutto (2.348,- EUR einschließlich der anteilmäßigen Sonderzahlungen im Ausmaß von 1/6, Wert 2023) wird für die Berechnung des Ergänzungsbetrages die Nettoersatzrate von 55 % auf 67 % erhöht.²⁰

Der Arbeitslosengeld-Tagsatz wird auf ein Jahr summiert (mal 365) und durch die Anzahl der Jahresarbeitszeit in Stunden dividiert. Die Jahresarbeitszeit in Stunden ergibt sich aus der individuellen wöchentlichen Normalarbeitszeit mal 52,14 (365/7).

Dadurch ergibt sich ein auf die wöchentliche Normalarbeitszeit bezogener Stundensatz.

Der dem AMS für das Arbeitslosengeld entstehende Aufwand für Kranken- und Pensionsversicherung wird im Verhältnis der SV-Beitragsanteile zwischen Arbeitnehmer_in und Arbeitgeber_in geteilt und der daraus entstehende Arbeitnehmeranteil im Ausmaß von 20,97 % dem Stundensatz zugeschlagen.

Die_der Arbeitgeber_in hat eine Kurzarbeitsunterstützung der Arbeitnehmer_in zumindest in der vom AMS berechneten Höhe zu gewähren.

6.7.3.2. Beihilfenteilbetrag Zuschuss zur Sozialversicherung Arbeitgeber_in für die Kurzarbeitsunterstützung

Der Beihilfenteilbetrag errechnet sich indem der Arbeitslosengeld-Stundensatz mit dem Arbeitgeber_inanteil des dem AMS für das Arbeitslosengeld entstehenden Aufwand für Kranken- und Pensionsversicherung in der Höhe von 24,33 % multipliziert wird.

¹⁹ Gemäß AlG beträgt der maximale AlG Tagsatz 71,98 EUR (Wert 2023), dies ergibt sich aus der maximalen Bemessungsgrundlage idH von 6.265,- (Wert 2023 inkl. Sonderzahlungen). Die Werte werden einmal jährlich zu Jahresbeginn angepasst, unterjährige Änderungen werden nicht berücksichtigt.

²⁰ Aufgrund der Festlegung "Arbeitslose Person mit einem Kind" käme es bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes bis zum genannten Wert der AlG-Bemessungsgrundlage generell zu einer Erhöhung der Nettoersatzrate auf 80 %. Damit die durchschnittliche Beihilfe die Höhe der anteiligen Aufwendungen, die der Arbeitslosenversicherung im Falle der Arbeitslosigkeit entstehen würden, nicht übersteigt, wurde ein gewichteter Mittelwert von 67 % als Nettoersatzrate festgelegt.

6.7.3.3. Beihilfenteilbetrag Arbeitgeber_in- und Arbeitnehmer_in Sozialversicherungsbeiträge aufgrund der besonderen Beitragsgrundlage (ab dem 4. Kalendermonat in Kurzarbeit)

Ab dem 4. Abrechnungsmonat wird zusätzlich noch der Beihilfenteilbetrag „Arbeitgeber_in- und Arbeitnehmer_in Sozialversicherungsbeiträge aufgrund der besonderen Beitragsgrundlage“ ausbezahlt. Dieser Beihilfenteilbetrag wird ermittelt, indem von dem Bruttoentgelt vor Kurzarbeit (Bemessungsgrundlage; max. SV-Höchstbeitragsgrundlage) das fiktive Arbeitsentgelt, die Kurzarbeitsunterstützung und die Qualifizierungsunterstützung in Abzug gebracht wird. Daraus ergibt sich die Bemessungsgrundlage für die erhöhten Sozialversicherungsbeiträge, wovon 39,15 % berechnet werden (Summe Dienstgeber_in- und Dienstnehmer_inanteile zur Sozialversicherung). Da bei der Qualifizierungsbeihilfe die erhöhte Sozialversicherung ab dem 1. Tag bezahlt wird, werden von der vorher erläuterten Berechnungsmethode die erhöhten Sozialversicherungsbeiträge der Qualifizierungsunterstützung in Abzug gebracht, um eine Doppelförderung auszuschließen.

Kurzarbeitsfälle werden für die Frage, zu welchem Zeitpunkt der 4. Monat erreicht ist, als zusammengehörig betrachtet, wenn die Unterbrechungen zwischen zwei Kurzarbeitsperioden nicht länger als sechs Monate betragen. Die Verkettung der Kurzarbeitsprojekte erfolgt mit ihren jeweiligen realisierten Kurzarbeitszeiträumen, unabhängig davon, ob die Kurzarbeitsperiode Abrechnungsmonate ohne Ausfallstunden aufweisen.

6.7.4. Qualifizierungsbeihilfe

Die Qualifizierungsbeihilfe gebührt gemäß § 34c Abs. 4 AMSG in der Höhe der anteiligen Aufwendungen, die der Arbeitslosenversicherung im Falle der Arbeitslosigkeit für Arbeitslosengeld und Schulungsmaßnahmen zuzüglich der Beiträge zur Krankenversicherung, zur Pensionsversicherung und zur Unfallversicherung entstünden. Die Beihilfe erhöht sich um die auf Grund der besonderen Beitragsgrundlage erhöhten Aufwendungen des Dienstgebers für die Beiträge zur Sozialversicherung.

Die Qualifizierungsbeihilfe setzt sich somit wie die Kurzarbeitsbeihilfe aus 3 Beihilfenteilbeträgen zusammen:

- Beihilfenteilbetrag Qualifizierungsunterstützung
- Beihilfenteilbetrag Zuschuss zu Arbeitgeber_in Sozialversicherungsbeiträge für die Qualifizierungsunterstützung
- Beihilfenteilbetrag Arbeitgeber_in- und Arbeitnehmer_in Sozialversicherungsbeiträge aufgrund der besonderen Beitragsgrundlage (anteilig, ab der ersten Qualifizierungsstunde)

6.7.4.1. Beihilfenteilbetrag Qualifizierungsunterstützung

Die Qualifizierungsunterstützung beruht wie die Kurzarbeitsunterstützung auf dem der Bemessungsgrundlage entsprechenden Arbeitslosengeld unter genereller Berücksichtigung eines Familienzuschlags für ein Kind und dem daraus resultierenden Stundensatz.

Unter einer AlG-Bemessungsgrundlage von monatlich 2.740,- EUR Brutto (2.348,- EUR einschließlich der anteilmäßigen Sonderzahlungen im Ausmaß von 1/6, Wert 2023) wird für die Berechnung des Ergänzungsbetrages die Nettoersatzrate von 55 % auf 67 % erhöht.²⁰

Diesem Stundensatz wird der Schulungsaufwand des AMS in der Höhe von 15 % aufgeschlagen.

In der Folge wird der dem AMS für das Arbeitslosengeld entstehenden Aufwand für Krankenversicherung, Pensionsversicherung und Unfallversicherung im Verhältnis der SV-Beitragsanteile zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geteilt und der daraus entstehende Arbeitnehmeranteil im Ausmaß von 21,52 %²¹ dem Stundensatz inkl. Schulungszuschlag zugeschlagen.

Die/der Arbeitgeber_in hat eine Qualifizierungsunterstützung der Arbeitnehmer_in zumindest in der vom AMS berechneten Höhe zu gewähren.

6.7.4.2. Beihilfenteilbetrag Zuschuss zu Arbeitgeber_in Sozialversicherungsbeiträge für die Qualifizierungsunterstützung

Der Beihilfenteilbetrag errechnet sich indem der Arbeitslosengeld-Stundensatz inkl. Schulungszuschlag mit dem Arbeitgeberanteil des dem AMS für das Arbeitslosengeld entstehenden Aufwand für Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung in der Höhe von 24,98 %²¹ multipliziert wird.

6.7.4.3. Beihilfenteilbetrag Arbeitgeber_in- und Arbeitnehmer_in Sozialversicherungsbeiträge aufgrund der besonderen Beitragsgrundlage (anteilig, ab der ersten Qualifizierungsstunde)

Ab der ersten Qualifizierungsstunde wird zusätzlich anteilig der Beihilfenteilbetrag „Arbeitgeber_in- und Arbeitnehmer_in Sozialversicherungsbeiträge aufgrund der besonderen Beitragsgrundlage“ ausbezahlt. Dieser Beihilfenteilbetrag wird ermittelt, indem das Bruttoentgelts vor Kurzarbeit (Bemessungsgrundlage) durch die Normalarbeitszeit (wöchentliche Normalarbeitszeit vor Kurzarbeit * 4,33) des Monats vor Kurzarbeit (Bemessungsmonat) dividiert wird und mit der Anzahl der in der monatlichen Teilabrechnung angeführten Arbeitsstunden (inkl. Zeiten in denen Entgeltfortzahlungen oder Ersatzleistungen Dritter anfallen, Überstunden, etc.) multipliziert wird. Dieses errechnete Entgelt wird vom

²¹ Verteilung des Anteils der Beiträge zur KV/PV/UV an Aufwendungen für das AlG (46,5 %) im Verhältnis der SV-Beiträge AG und AN.

Bruttoentgelt vor Kurzarbeit (max. SV-Höchstbeitragsgrundlage) abgezogen. Die Differenz wird mit dem Prozentsatz der Sozialversicherungsbeiträge Arbeitgeber_in und Arbeitnehmer_in (39,15 %) multipliziert, durch die Anzahl der Ausfallstunden mit und ohne Qualifizierung dividiert und mit der Anzahl der Ausfallstunden mit Qualifizierung multipliziert.

6.8. Arbeits- und sozialversicherungsrechtlich gebührendes Arbeitsentgelt

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

6.9. Informationspflicht der Arbeitgeber_innen

Die Arbeitgeber_innen sind verpflichtet, die betroffenen Arbeitnehmer_innen individuell über jenes Ausmaß der Arbeitsstunden nachweislich und unverzüglich jeweils nach Vorlage der monatlichen Teilabrechnungen beim AMS zu informieren, welches das Unternehmen für sie beim Arbeitsmarktservice in der Abrechnung der Kurzarbeitsbeihilfe/Qualifizierungsbeihilfe jeweils angegeben hat.

6.10. Verhältnis zu anderen Beihilfen und Unterstützungsleistungen

6.10.1. Schulungskostenförderung für Beschäftigte in Kurzarbeit

Im Falle von Schulungen im Rahmen der Kurzarbeit können die Schulungskosten auf Grundlage der Bundesrichtlinie Schulungskostenförderung für Beschäftigte in Kurzarbeit (SfK) gefördert werden.

6.10.2. Eingliederungsbeihilfe/Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen

Für Arbeitnehmer_innen, deren Dienstverhältnis mit einer Eingliederungsbeihilfe (EB) bzw. Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen (EPU) gefördert wird, kann keine Kurzarbeits- bzw. Qualifizierungsbeihilfe gewährt werden. Sollten Arbeitnehmer_innen mit EB- bzw. EPU-Förderung doch in die Kurzarbeit einbezogen werden, wird die EB bzw. EPU mit dem Tag des Beginns der Kurzarbeit eingestellt.

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

6.10.3. Kombilohnbeihilfe

Ein Bezug der Kombilohnbeihilfe (KOM) ist auch bei Kurzarbeit möglich. Das in der Bundesrichtlinie KOM festgelegte Mindestausmaß an Wochenstunden muss bei der Gewährung gegeben sein.

6.10.4. Solidaritätsprämienmodell

Werden in die Kurzarbeit Arbeitnehmer_innen 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 Arbeitsentgelt reduziert sich entsprechend der kurzarbeitsbedingte Ausfallstunden.

6.10.5. Altersteilzeit

Werden in die Kurzarbeit Arbeitnehmer_innen 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.

6.11. Weitere Rahmenbedingungen

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

Eine Kommunalsteuer hat der/die Arbeitgeber_in für die Kurzarbeitsunterstützung und für die Qualifizierungsunterstützung nicht zu entrichten.

Während des Bezuges der Kurzarbeitsunterstützung und der Qualifizierungsunterstützung 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 als Freizeit. Es steht der/dem Arbeitnehmer_in daher frei zu entscheiden, wie (z.B. Aufnahme einer Zusatzbeschäftigung) und wo (z.B. im Ausland) er/sie über diese Freizeit verfügt, es sei denn, es wurde zwischen Arbeitgeber_in und Arbeitnehmer_in bzw. Betriebsrat anders Lautendes vereinbart (z.B. die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme oder dass der/die Arbeitnehmer_in in der Lage sein muss, innerhalb einer bestimmten Zeit an den Arbeitsplatz zurückzukehren).

6.12. Sonstige Förderungsvoraussetzungen

6.12.1. Nutzung des eAMS-Kontos für Unternehmen

Die Begehrenseinbringung hat ausschließlich über das eAMS-Konto für Unternehmen zu erfolgen.

6.13. 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 Höchstarbeitszeitausfalles
- Informationspflicht an die Arbeitnehmer_innen über die dem AMS verrechneten Ausfallstunden

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

7. VERFAHRENSNORMEN

7.1. Landesgeschäftsstelle

Aufgabe der Landesgeschäftsstelle ist die Koordination und die Unterstützung der betroffenen Regionalen Geschäftsstellen (bezüglich Information und Beratung gemäß Abs. 1 Z 2 der §§ 37b und 37c AMSG und bezüglich Herabsetzung des Beschäftigtenstandes gemäß Abs. 2 der §§ 37b und 37c AMSG) und umfasst alle Belange der Beihilfenabwicklung, wobei Aufgaben der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung an die betroffenen Regionalen Geschäftsstellen delegiert werden können.

7.1.1. Begehrenseinbringung

Der Geltungsbereich der Kurzarbeit ist in der Sozialpartnervereinbarung standortbezogen festzulegen. Das Begehren ist für einen oder mehrere in einem Bundesland befindliche Standorte bei der zuständigen AMS Landesgeschäftsstelle einzubringen.

Das Kurzarbeitsbegehren ist vor Einführung bzw. Verlängerung der Kurzarbeit – sofern zwischen dem Arbeitsmarktservice und dem Unternehmen nichts anderes vereinbart wird – einzubringen.

Wurde ein Begehren aufgrund der wirtschaftlichen Begründung oder der arbeitsmarktpolitischen Prüfung abgelehnt, ist ein Einbringen eines neuerlichen Begehrens ohne Vorliegen veränderter wirtschaftlicher Rahmenbedingungen nicht zulässig.

Bezieht sich die Kurzarbeit bzw. die Sozialpartnervereinbarung auf Betriebsstandorte mehrerer Landesorganisationen kann im Falle der Zweckmäßigkeit die Zuständigkeit für die Begehrenseinbringung und Begehrenentscheidung 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.

Im Fall der Arbeitskräfteüberlassung bezieht sich das Kurzarbeitsbegehren samt Sozialpartnervereinbarung auf den Standort des Beschäftigerbetriebes.

Begehren um Änderung einer laufenden Kurzarbeitsbeihilfe sind generell bis zum Ende des Kurzarbeitsprojektes einzubringen.

Im Falle von Naturkatastrophen und vergleichbaren Schadensereignissen, wo dies seitens der Betriebe bei der Begehrensstellung in der Begründung der vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten entsprechend dokumentiert ist, kann das Begehren drei Wochen rückwirkend zum Beginn der Kurzarbeit gestellt werden.

7.1.2. Begehrenentscheidung

Die Prüfung der Voraussetzungen erfolgt unter Berücksichtigung des Beratungsergebnisses bezüglich anderer Lösungsmöglichkeiten sowie der vertieften arbeitsmarktpolitischen Prüfung bzw. bezüglich des Einvernehmens über das Ausbildungskonzept. Zur Überprüfung der wirtschaftlichen Begründung kann das AMS externe Unterstützung heranziehen.

Die Angaben im Kurzarbeitsbegehren bezüglich Kurzarbeitszeitraum, Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer_innen, Summe der Anzahl an Normalarbeitszeitstunden und Summe der Anzahl der Arbeitszeitausfallstunden für Kurzarbeitsunterstützung und/oder für Qualifizierungsunterstützung sowie bezüglich der Beschäftigungsverpflichtung während der Kurzarbeit und in einem allenfalls darüber hinaus zusätzlich vereinbarten Zeitraum (Behaltefrist) sind auf ihren Einklang mit der Sozialpartnervereinbarung bzw. der betrieblichen Vereinbarung zu prüfen.

Die positive Genehmigung des Beihilfenbegehrens ist ohne Vorlage der notwendigen, unterfertigten bzw. von den kollektivvertragsfähigen Körperschaften zugestimmten Sozialpartnervereinbarung unzulässig.²²

Über Begehren auf Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe/Qualifizierungsbeihilfe entscheidet die Landesgeschäftsstelle.

Bei Übersteigen der Betragsgrenze zur Vorlagepflicht sind die Bestimmungen der Richtlinie „Allgemeine Grundsätze zur Abwicklung von Förderungs- und Werkverträgen (ALL)“ einzuhalten.

Wird das Arbeitsmarktservice nicht rechtzeitig verständigt oder wird dem Arbeitsmarktservice die Teilnahme an der zwingend vorgesehenen Beratung nicht ermöglicht, ist die Voraussetzung gemäß Abs. 1 Z 2 der §§ 37b und 37c AMSG nicht gegeben und das Begehren abzulehnen.

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

7.1.3. Förderungsmittelung

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

In der Förderungsmittelung sind zusammenfassend alle für die Gewährung wesentlichen Punkte bezüglich der Beihilfenhöhe, der Nachweise der widmungsgemäßen Verwendung (bezüglich Beschäftigtenstand, Behaltefrist, Höchstausmaß der Ausfallstunden/Qualifizierungsstunden im Kurzarbeitszeitraum), der

²² siehe Erläuterungen Punkt 10.8.

Rückforderungstatbestände, der Informationsverpflichtungen, sowie alle nach der Begehrenseinbringung vorgenommenen Änderungen anzuführen.

7.1.4. Vor-Ort-Prüfungen

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

7.1.5. Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung

7.1.5.1. Monatliche Teilabrechnung

Für die in die Kurzarbeit einbezogenen Arbeitnehmer_innen ist für jeden Kalendermonat bis zum 28. des Folgemonats die monatliche Teilabrechnung via eAMS-Konto für Unternehmen an das AMS zu übermitteln. Zur Erstellung der Abrechnungsliste sind die vom AMS zur Verfügung gestellten Abrechnungstools²³ 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 Überprüfung der Richtigkeit der Angaben in den monatlichen Teilabrechnungen erfolgt mittels DWH-Prüfbericht. Sind unrichtige Angaben erkennbar und liegen diese außerhalb der im DWH definierten Toleranzgrenze, ist keine Freigabe durchzuführen, sondern eine neue, korrigierte Teilabrechnung vom Betrieb zu erstellen. Legt der Betrieb innerhalb der vorgegebenen Frist keine korrigierte Teilabrechnung, wird der Monat mit Null EUR abgerechnet. Eine Berücksichtigung einer verspäteten korrigierten Teilabrechnung ist erst im Zuge der PWV möglich.

Die geprüften Angaben und das Prüfergebnis sind in einem Prüfvermerk (inkl. DWH Projekt Prüfbericht) festzuhalten und in das Projektunterlagecenter (PUC) zu importieren.

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 Förderungsmittelung zuzustellen.

²³ Webanwendung oder Excel-Projektdatei

Der vollständige DWH-Prüfbericht für jede monatliche Teilabrechnung ist aus der Nachrichtenliste zwingend in das Projektunterlagencenter (PUC) des Kurzarbeitsprojekts zu importieren. Der für die PWV erstellte DWH-Endbericht ebenso.

Für die eAkte sind die Dokumente wie folgt klassifiziert:

Hauptkategorie: TF-Abrechnung

Unterkategorie: Protokoll/Prüfbericht

7.1.5.2. Endabrechnung

Die Endabrechnung erfolgt auf Basis der monatlichen Teilabrechnung und des Durchführungsberichts.

Der Durchführungsbericht ist über den im eAMS-Konto für Unternehmen vorhandenen Geschäftsfall des entsprechenden Kurzarbeitsprojektes zu erstellen und über die Funktion „Durchführungsbericht senden“ unmittelbar nach Ablauf der Behaltefrist an das AMS zu übermitteln. Ist keine Behaltefrist vereinbart, ist der Durchführungsbericht unmittelbar nach Ende des Kurzarbeitszeitraums zu übermitteln.

Der Durchführungsbericht hat jedenfalls Angaben über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während des Kurzarbeitszeitraumes und der Behaltefrist sowie über die Einhaltung des Höchstarbeitszeitausfalles zu enthalten. Im Falle der Gewährung von Qualifizierungsbeihilfe sind Angaben zur den Qualifizierungen zu ergänzen.

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.

Die unterfertigten Durchführungsberichte sowie mit dem Durchführungsbericht verbundene Nachweise sind durch die/den Förderungsnehmer_in aufzubewahren und auf Verlangen dem AMS vorzulegen.

Die stichprobenartige Überprüfung der Lohnkonten und/oder der Arbeitszeitaufzeichnungen hat insbesondere im Rahmen der Endabrechnung zu erfolgen.

Für die eAkte wird das Dokument Durchführungsbericht wie folgt klassifiziert:

Hauptkategorie: TF-Abrechnung

Unterkategorie: Unterlagen Förder-/Werkvertragsnehmer

7.1.5.3. Eingliederungsbeihilfe/Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen und Kurzarbeitsbeihilfe

Sollten mit EB- bzw. EPU-Beihilfe geförderte Arbeitnehmer_innen in den monatlichen Teilabrechnungen der Kurzarbeitsbeihilfe verrechnet werden, wird im DWH-Prüfbericht eine

Auffälligkeit angezeigt. Die KAB-Sachbearbeiter_innen haben dazu die EB- bzw. EPU-Sachbearbeiter_innen zu verständigen um die notwendigen Schritte einzuleiten (siehe Punkt 6.10.2.).

7.1.6. Auszahlung der Beihilfen

Die Auszahlung der Kurzarbeitsbeihilfe erfolgt im Nachhinein pro Kalendermonat nach Vorlage und Prüfung der Teilabrechnung unter Einbehalt eines Rückbehalts in der Höhe der Toleranzgrenze (10 %). Je nach Ergebnis der Endabrechnung wird der Rückbehalt ausbezahlt.

7.1.7. Budgetäre Verbuchung

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

7.1.8. EDV-Abwicklung im Beihilfenadministrationssystem Trägerförderung

Für die Projektabwicklungen ist die Applikation BAS TF zu verwenden. Auf die EDV-Handouts wird verwiesen.

Als Abgrenzung zur alten Kurzarbeitsbeihilfe bzw. der COVID-19 Kurzarbeitsbeihilfe mit Projekttyp KUA wird für die neue Kurzarbeitsbeihilfe der Projekttyp KAB verwendet.

Die Förderungsmittelungen (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 Förderungsmittelung zuzustellen.

Im Falle einer Änderung des Projektzeitraums ist ein Verlängerungsprojekt anzulegen.

7.1.9. Monitoring/Controlling

Die Auswertung der im BAS TF erfassten Projektdaten erfolgt im Rahmen des DWH.

7.2. Regionale Geschäftsstelle

Aufgabe der Regionalen Geschäftsstelle (Service für Unternehmen) ist die Information und Beratung 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 Beihilfenverwendung.

7.2.1. Information und Beratung

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

Dass an der Einführung von Kurzarbeit interessierte Unternehmen hat die für den jeweiligen Betriebsstandort zuständige Regionale Geschäftsstelle von den bestehenden Beschäftigungsschwierigkeiten zu verständigen. Die Verständigung ist rechtzeitig, wenn eine ausreichende Vorlaufzeit für die Durchführung der Beratung, für den Abschluss der überbetrieblichen bzw. betrieblichen Vereinbarungen sowie für die Begehrenseinbringung und Begehrenentscheidung gegeben ist. Die Verständigung hat daher im Regelfall – sofern zwischen dem Arbeitsmarktservice und dem Unternehmen nichts anderes vereinbart wird – mindestens 3 Wochen vor Einführung der Kurzarbeit zu erfolgen.

Im Falle von Naturkatastrophen oder vergleichbaren Schadensereignissen ist die Regionale Geschäftsstelle unmittelbar nach Eintritt des Ereignisses zu verständigen.

Sind Standorte mehrerer Regionaler Geschäftsstellen betroffen, erfolgt die Beratung gemäß Punkt 6.4.2. in Koordination und in Abstimmung mit der Landesgeschäftsstelle.

Bezieht sich die Kurzarbeit auf Betriebsstandorte mehrerer Landesorganisationen, soll nach Möglichkeit nur ein Beratungsgespräch unter Einladung der jeweils betroffenen Landeskollektivvertragsparteien stattfinden, und zwar nach AMS-interner Abstimmung durch die festgelegte federführende Landesorganisation.

Das Arbeitsmarktservice ist verpflichtet, den Betriebsrat und die in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber_innen und der Arbeitnehmer_innen auf Landesebene (falls nicht vorhanden, auf Bundesebene) über den Beratungstermin - unter Hinweis auf die Möglichkeit der Teilnahme an der Beratung gemäß Abs. 1 Z 2 der §§ 37b und 37c AMSG – zeitgerecht zu informieren.

Im Fall von Naturkatastrophen oder vergleichbaren Schadensereignissen erfolgt die Beratung unter Beziehung des Betriebsrates (falls nicht vorhanden, der zuständigen Fachgewerkschaft).

Das an der Verlängerung bzw. an einer letztmaligen Verlängerung von Kurzarbeit interessierte Unternehmen hat die zuständige Regionale Geschäftsstelle vom weiteren Vorliegen der unter Punkt 6.4.1. genannten Voraussetzungen bzw. von den außergewöhnlichen Umständen für die anhaltenden Beschäftigungsschwierigkeiten zu verständigen. Die Verständigung ist rechtzeitig, wenn eine ausreichende Vorlaufzeit für den Abschluss der überbetrieblichen bzw. betrieblichen Vereinbarungen sowie für die Begehrenseinbringung und Begehrenentscheidung gegeben ist. Die Verständigung hat daher

im Regelfall – sofern nichts anderes vereinbart wird – mindestens drei Wochen vor Verlängerung der Kurzarbeit zu erfolgen.

Das Ergebnis der Beratung bzw. das Ergebnis der Prüfung der Verlängerungsvoraussetzung und die vereinbarte weitere Vorgangsweise sind schriftlich festzuhalten.

7.2.2. Herabsetzung des Beschäftigtenstandes

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

Im Falle der Nichterfüllbarkeit kann das Unternehmen bei der für den jeweiligen Betriebsstandort zuständigen Regionalen Geschäftsstelle einen Antrag auf Ausnahmebewilligung einbringen. Das Unternehmen hat ausführlich 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 Geschäftsordnung des AMS). Eine rückwirkende Genehmigung ist nicht möglich.

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

Die vorliegende Bundesrichtlinie ersetzt die Bundesrichtlinie „Kurzarbeitsbeihilfe (KUA)“, BGS/AMF/0722/9988/2023 AMF/6-2023 und tritt mit 01.10.2023 in Kraft.

9. BESTIMMUNGEN BETREFFEND QUALITÄTSSICHERUNG

Um die laufende Qualitätssicherung zu gewährleisten, sind die Landesgeschäftsstellen verpflichtet, bei Anwendungsproblemen und/oder Nichtanwendbarkeit der Bundesrichtlinie einen Erfahrungsbericht an die Bundesgeschäftsstelle/Abteilung Förderungen bis spätestens 30.09.2028 zu übermitteln. Die BGS/Abteilung Förderungen verpflichtet sich, diese Rückmeldungen binnen 3 Monate auszuwerten und dem Vorstand des AMS Österreich zur Festlegung der weiteren Vorgangsweise (Rückmeldung an Landesorganisation) vorzulegen.

Bei Änderungswünschen ist jeder Wunsch mit einer Priorität zu versehen und ein Vorschlag, in welche Richtung die Änderung gewünscht ist, anzuführen.

Bei Anwendungsproblemen und/oder Nichtanwendbarkeit einzelner Bestimmungen der Bundesrichtlinie ist die Bundesgeschäftsstelle/Abteilung Förderungen umgehend zu informieren (per E-Mail).

10. ERLÄUTERUNGEN

10.1. zu Punkt 3. Regelungsziel

Die Verantwortung für die zugrundeliegenden Kurzarbeitsvereinbarungen und deren Übereinstimmung mit Kurzarbeitsregelungen in Branchenkollektivverträgen obliegt den Kollektivvertragsparteien bzw. den betrieblichen Sozialpartner_innen. Die Unterstützung in Form von Mustervereinbarungen wird von den Interessensvertretungen der Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen wahrgenommen, da diese Vereinbarung neben beihilfenrelevanten Bestimmungen auch andere arbeits- und lohnrechtliche Bestimmungen beinhalten.

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

10.2. zu Punkt 6.4.2. Information 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 Arbeitnehmer_innen weder an den Verhandlungen teilnehmen noch zu diesem Zeitpunkt bekannt sind, besteht in der Regel keine Möglichkeit, Stellenangebote auf individueller Ebene abzuklären.

10.3. zu Punkt 6.4.3. Sozialpartnervereinbarung

Von einer Vereinbarung der Kollektivvertragspartner_innen bei Katastrophen kann abgesehen werden, wenn aufgrund von unvorhersehbaren Ereignissen keine ausreichende Reaktionszeit für betriebliche Dispositionen oder Abstimmungsvorgänge zur Verfügung steht. Diese Ausnahmeregelung gilt nur für von der Katastrophe unmittelbar betroffene Unternehmen.

10.4. zu Punkt 6.4.3.1.c) Beschäftigtenstand

Als Beschäftigtenstand wird der Gesamtbeschäftigenstand (Arbeiter_innen, Angestellte, Lehrlinge, weiter beschäftigte Pensionist_innen und exklusive geringfügig Beschäftigte) – 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 bereits vorher festgelegte Änderungen berücksichtigt werden.

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

Im Falle der **Arbeitskräfteüberlassung** dürfen nicht mehr überlassene Arbeitskräfte erfasst sein, als vor Beginn der Kurzarbeit im Beschäftigerbetrieb bzw. im jeweiligen Geltungsbereich der Kurzarbeit beschäftigt waren. Die Höhe des Beschäftigtenstandes entspricht der Anzahl der überlassenen und von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer_innen/Lehrlinge.

Der Kurzarbeitszeitraum des Überlasserbetriebes muss innerhalb des Kurzarbeitszeitraumes des Beschäftigerbetriebes liegen. Es muss, insbesondere durch die Sozialpartnervereinbarung, sichergestellt sein, dass die in die Kurzarbeit einbezogenen Arbeitnehmer_innen des Überlasserbetriebes während des Kurzarbeitszeitraumes des Beschäftigerbetriebes keinesfalls in anderen Beschäftigerbetrieben (auch nicht stundenweise) beschäftigt werden. Besteht jedoch die Möglichkeit der Überlassung an einen anderen Beschäftigerbetrieb, kann die Kurzarbeit der betroffenen Arbeitnehmer_innen vorzeitig beendet werden. Eine Kombination von Kurzarbeit und anderweitiger Überlassung ist im selben Zeitraum nicht möglich. Im Beratungsgespräch ist darauf hinzuweisen und im Beratungsprotokoll zu dokumentieren.

10.5. zu Punkt 6.4.4. Arbeitszeitausfall – Durchrechnungszeitraum

Auch wenn die Sozialpartnervereinbarung im Einzelfall einen kürzeren Durchrechnungszeitraum vorsieht, braucht das Arbeitsmarktservice - im Hinblick auf die gesetzliche Normierung des Durchrechnungszeitraumes – dessen Einhaltung nicht zu prüfen.

Auch im Fall von Kurzarbeit infolge Naturkatastrophen oder vergleichbaren Schadensereignissen sind die Bestimmungen über den Mindest- und Höchstanteil des Arbeitszeitausfalles einzuhalten.

10.6. zu Punkt 6.7. Höhe der Beihilfe

Der Verweis auf die Arbeitslosenversicherung dient lediglich der Festlegung der Höhe der Beihilfe (funktional eine Art von „Teilzeit-Arbeitslosengeld“). Die Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes sind auf Beschäftigte in Kurzarbeit nicht anzuwenden.

10.7. zu Punkt 6.7.2. Berechnungsgrundlagen

Grundsätzlich sind als Bemessungsgrundlage die letzten drei voll entlohnnten Kalendermonate vor Einführung der Kurzarbeit heranzuziehen. Sind nur zwei voll entlohnnte Kalendermonate oder nur ein voll entlohnter Kalendermonat (dieser ist mindestens erforderlich) vorhanden, werden diese/wird dieser herangezogen.

Beispiele:

<i>Nr.</i>	<i>Beschäftigung von-bis:</i>	<i>Kurzarbeit ab:</i>	<i>Bemessungsgrundlage:</i>
1	15.06. bis 30.09.	01.10.	Juli/August/September
2	15.07. bis 30.09.	01.10.	August/September
3	15.08. bis 30.09.	01.10.	September
4	05.09. bis 30.09.	01.10.	Kein voll entlohnter Kalendermonat, also keine Bemessungsgrundlage vorhanden
5	x bis 31.03. Kurzarbeit 01.04. bis 30.06. Wieder voll beschäftigt 01.07. bis 31.07.	Verlängerung ab 01.08.	Juli

10.8. zu Punkt 7.1.2. Begehrensentscheidung

Innerbetrieblich:

Die Zustimmung des Betriebsrates und gegebenenfalls der einzelnen Arbeitnehmer_innen zur Kurzarbeitsvereinbarung (Sozialpartnervereinbarung) erfolgt durch Unterschriftenleistung zumindest der innerbetrieblichen Partner und die Übermittlung in Form eines PDF-Dokuments im Rahmen der Begehrensstellung via eAMS-Konto.

Überbetrieblich:

Die Zustimmung zur Sozialpartnervereinbarung soll durch Unterschrift auf dem vom Unternehmen übermittelten Vereinbarungsdokument nachgewiesen werden oder – nach Eintrag in das Webportal, welches vom AMS zur Verfügung gestellt werden wird – durch Übermittlung eines qualifiziert elektronisch signierten PDF-Dokuments (Handysignatur, ID-Austria) bzw. eines eigenhändig unterschriebenen und als PDF-File eingescannten Papierdokuments. Die Übermittlung des Dokuments kann per E-Mail erfolgen. Ein E-Mail alleine genügt nicht als Zustimmungserklärung.